

## **Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Implikasinya Pada Mutu Perguruan Tinggi Universitas Swasta Di Kota Serang**

**Jamhadi<sup>1</sup>, Deviyantoro<sup>2</sup>, Deni Sunaryo<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>[jamhadi030387@gmail.com](mailto:jamhadi030387@gmail.com), <sup>2</sup>[deviyantoro@yahoo.co.id](mailto:deviyantoro@yahoo.co.id), <sup>3</sup>[denisunaryomm@gmail.com](mailto:denisunaryomm@gmail.com)

<sup>1</sup> Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

<sup>2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen serta implikasinya terhadap mutu perguruan tinggi pada universitas swasta di Kota Serang tahun 2024. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, yang tidak sesuai dengan Hipotesis pertama. Kesejahteraan juga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, yang bertentangan dengan Hipotesis kedua. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, yang tidak sesuai dengan Hipotesis ketiga. Namun, kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang sesuai dengan Hipotesis keempat. Selain itu, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap mutu perguruan tinggi, sesuai dengan Hipotesis kelima. Kesejahteraan juga berpengaruh positif signifikan terhadap mutu perguruan tinggi, yang sesuai dengan Hipotesis keenam. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap mutu perguruan tinggi, sesuai dengan Hipotesis ketujuh. Kinerja dosen berpengaruh positif signifikan terhadap mutu perguruan tinggi, yang sesuai dengan Hipotesis kedelapan. Namun, secara simultan, kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi, dan kinerja dosen tidak berpengaruh positif signifikan terhadap mutu perguruan tinggi, yang tidak sesuai dengan Hipotesis kesembilan. Rekomendasi bagi perguruan tinggi harus memperkuat kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dosen dan mutu institusi. Program pelatihan dosen juga diperlukan untuk mengembangkan kompetensi mereka. Kebijakan yang mengintegrasikan faktor-faktor ini akan memperbaiki kualitas perguruan tinggi. Limitasi penelitian ini terbatas pada satu universitas di Kota Serang dan tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hasil.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen, Mutu Perguruan Tinggi*

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WELFARE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON LECTURER PERFORMANCE IMPLICATIONS FOR THE QUALITY OF PRIVATE UNIVERSITY COLLEGES IN THE CITY OF SERANG*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the impact of leadership, welfare, and organizational culture on faculty performance and their implications for the quality of higher education at private universities in Serang City in 2024. Based on statistical analysis, the findings reveal that leadership does not have a positive effect on faculty performance, contrary to the first hypothesis. Welfare also does not positively influence faculty performance, which contradicts the second hypothesis. Organizational culture does not have a positive effect on faculty performance, inconsistent with the third hypothesis. However, leadership, welfare, and organizational culture have a simultaneous positive and significant impact on faculty performance, aligning with the fourth hypothesis. Additionally, leadership has a significant positive effect on the quality of higher education, consistent with the fifth hypothesis. Welfare also significantly and positively affects the quality of higher education, in line with the sixth hypothesis. Organizational culture has a significant positive effect on the quality of higher education, consistent with the seventh hypothesis. Faculty performance has a significant positive effect on the quality of higher education, in accordance with the eighth hypothesis. However, simultaneously, leadership, welfare, organizational culture, and faculty*

*performance do not have a significant positive impact on the quality of higher education, which contradicts the ninth hypothesis. Recommendations for higher education institutions include strengthening leadership, welfare, and organizational culture to enhance faculty performance and institutional quality. Faculty training programs are also needed to develop their competencies. Policies that integrate these factors will improve the quality of higher education. The limitations of this study are that it is based on a single university in Serang City and does not consider external factors that could affect the results.*

**Keywords:** *Leadership, Welfare, Organizational\_Culture, Lecturer\_Performance, Higher\_Education\_Quality*

## **PENDAHULUAN**

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) merupakan perguruan tinggi yang didirikan dan dikelola oleh masyarakat dengan bantuan badan penyelenggara berbadan hukum nirlaba, yang diperlukan izin dari Menteri. Badan penyelenggara tersebut dapat berbentuk Yayasan, perkumpulan, atau bentuk lainnya yang diizinkan undang-undang. Proses koordinasi Perguruan Tinggi Swasta dilakukan oleh Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis).

Perguruan Tinggi Swasta Banten berada pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 1 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta, LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten adalah unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi yang melaksanakan tugas Pembinaan, Pengendalian, dan Pengawasan (BINDALWAS) kepada PTS. LLDIKTI bertugas untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang tersebar di seluruh Jawa Barat dan Banten, serta di masyarakat umum yaitu 438 Perguruan Tinggi Swasta.

Kualifikasi dosen dari semua latar belakang dan pengalaman adalah salah satu komponen yang mempengaruhi peningkatan kualitas Pendidikan. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pendidik, Bab II Pasal 20 ayat a menyatakan bahwa tanggung jawab guru terdiri dari dua hal utama: mengajar dan membimbing. “Dalam memenuhi tugas profesional dosen harus merencanakan dan melaksanakan pelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang berkualitas tinggi, dan menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 menetapkan bahwa pengembangan pendidikan tinggi harus diprioritaskan. Tiga tujuan pengembangan Ditjen Pendidikan Tinggi diantaranya peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan tinggi, peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan, dan pembentukan tata kelola yang kuat. Diharapkan perguruan tinggi dapat mencapai ketiga sasaran ini dengan meningkatkan kapasitas dan kualitas proses dan pengelolaan pendidikan yang menjadi tanggung jawab. Sehubungan dengan Permenpan Nomor 17 Tahun 2013, Jabatan Fungsional Dosen, juga dikenal sebagai Jabatan Akademik Dosen, adalah posisi yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dosen di institusi pendidikan tinggi. Jabatan fungsional ini dilaksanakan secara mandiri dan didasarkan pada keahlian tertentu. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang bertanggung jawab untuk mengubah, mengembangkan, menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi swasta di Kota Serang telah menjadi pilar penting dalam pemandangan pendidikan tinggi kota ini. Tidak hanya menyediakan program-program pendidikan berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang merangsang perkembangan akademis dan kreativitas mahasiswa. Perguruan tinggi swasta di Kota Serang terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan mereka melalui investasi dalam fasilitas modern, kurikulum yang relevan, dan pengembangan dosen yang berkualitas.

Kesejahteraan dosen memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kesejahteraan dosen cenderung lebih termotivasi, berdedikasi dan produktif dalam menjalankan tugas Pendidikan, penelitian dan pengabdian Masyarakat. Kesejahteraan dosen bukan hanya aspek finansial, tetapi juga mencakup psikologi, fisik dan sosial. Kesejahteraan dosen didukung dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dosen. Aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas prestasi, akses terhadap fasilitas penelitian, dan kesempatan pengembangan profesional menjadi elemen-elemen penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dosen secara keseluruhan.

Dalam aspek budaya organisasi yang berdampak mempunyai hak berkembang, Organisasi yang sukses mempromosikan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, di mana dosen didorong untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dan berkolaborasi dengan sesama anggota tim. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa didukung dan diberdayakan untuk terus berkembang. Pemimpin Perguruan Tinggi memiliki peran penting dalam membentuk budaya yang mendukung hak berkembang individu.

Dalam aspek kinerja dosen yang berdampak Efektivitas dalam memecahkan permasalahan, Dosen yang efektif tidak hanya menyampaikan materi secara tradisional, tetapi juga menggunakan pendekatan kreatif dan inovatif untuk mengajar. Mereka dapat menghadirkan studi kasus, simulasi, proyek-proyek praktis, dan teknologi pembelajaran yang relevan untuk membantu mahasiswa memecahkan permasalahan dengan lebih baik. Dalam penelitian kinerja dosen, penting untuk mengevaluasi kemampuan dalam menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan merancang solusi yang efektif.

Dalam aspek mutu perguruan tinggi yang berdampak Kualitas Pengajaran, Perguruan tinggi semakin menggunakan berbagai metode penilaian dan evaluasi untuk mengukur kualitas pengajaran dosen. Ini mencakup survei kepuasan mahasiswa, penilaian *peer-to-peer*, pengamatan kelas, dan penilaian hasil belajar mahasiswa. Perguruan tinggi memperhatikan pentingnya pengembangan keterampilan pengajaran dosen melalui pelatihan dan *workshop*. Ini termasuk penerapan teknik pengajaran yang inovatif, penggunaan teknologi pembelajaran yang canggih, dan peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal. Informasi praktik pengajaran yang efektif. Beberapa perguruan tinggi mulai mengintegrasikan penilaian kinerja pengajaran sebagai bagian dari evaluasi kinerja dosen secara keseluruhan. Mencerminkan pengakuan terhadap pentingnya pengajaran dalam misi pendidikan perguruan tinggi.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, dimana pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi bersama, menerapkan perilaku kepemimpinan dan memobilisasi orang untuk memperbaiki organisasi. Kepemimpinan mencakup ciri-ciri gaya, dan ragam kepemimpinan organisasi serta berperan penting dalam memberikan arahan, menyelesaikan konflik, dan memotivasi anggota organisasi. (Susanto, 2022)

Menurut (Adiawaty, 2020) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu: **Pemikir Sistem** dimana pemecahan masalah adalah tugas utama seorang pemimpin. Pemecahan masalah yang efektif membutuhkan kemampuan berpikir sistematis, sehingga pemikir sistem dapat melihat hubungan antar isu, peristiwa, dan data utama untuk melihat masalah secara keseluruhan. Pemikir sistem ini diperlukan untuk memprediksi komponen internal dan eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi. **Agen perubahan** yaitu Karena perubahan merupakan tugas kepemimpinan yang menghasilkan perilaku yang kuat yang diperlukan untuk menangani perubahan, pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi dapat bertahan. **Kreator** yaitu Pemimpin harus inovatif, mendorong, dan

menghargai kreativitas. Harus berani mencoba hal-hal baru. *Pelayan dan pengurus* yaitu Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain, termasuk karyawan, pelanggan, dan komunitas. Ini adalah pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan komunitas, dan kekuatan pengambilan keputusan bersama. *Coordinator Polikronik* yaitu pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincianrinciannya. *Instruktur dan pelatih* dimana pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mengidentifikasi sumber belajar. *Visioner* yaitu, pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya untuk memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik, mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan, mendorong visi pribadi yang berasal dari visi bersama, mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan.

**H1:** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Kesejahteraan**

Kesejahteraan merupakan terpenuhinya kebutuhan materil, spiritual, dan sosial warga negara sehingga mereka dapat hidup dengan baik dan dan berkembang (BPS Indonesia, 2023). Kesejahteraan guru dengan kondisi yang memadai dan layak, mencakup aspek yang berkaitan dengan penghidupan, kompensasi, hak dan kesempatan, keterampilan dan kualifikasi akademik. Kesejahteraan guru juga mencakup aspek lain seperti perlindungan, rasa aman, rasa aman, kebebasan berserikat dalam organisasi profesi, dan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi. Kesejahteraan guru juga berarti meningkatkan kinerja guru dalam konteks terbatas dan memahami hak dan tanggung jawab guru berdasarkan peraturan pemerintah. (Akmal et al., 2022)

Indikator kesejahteraan masyarakat di Indonesia meliputi berbagai aspek seperti pendapatan, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, konsumsi, perumahan, dan kondisi sosial budaya (Sastrawan et al., 2024) (Basofi, 2017). Meskipun pendapatan per kapita masih relevan, pengukuran kesejahteraan juga perlu mempertimbangkan persepsi subjektif individu yang dirangkum dalam indeks kebahagiaan (Basofi, 2017). Dalam perspektif Islam, indikator kesejahteraan mencakup tauhid, konsumsi, dan hilangnya ketakutan serta kecemasan (Sodiq, 2016). Untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, pemerintah perlu mengidentifikasi karakteristik tingkat kesejahteraan tiap daerah agar dapat menerapkan kebijakan yang tepat sasaran. Analisis kluster dapat digunakan untuk mengelompokkan daerah berdasarkan indikator kesejahteraan, seperti yang dilakukan di Provinsi Sulawesi Selatan (Alwi & Hasrul, 2018).

Menurut (BPS Indonesia, 2023) menjelaskan bahwa untuk memahami tingkat kesejahteraan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain *Tingkat Kesehatan dan Gizi* dimana kesehatan yang baik berkontribusi pada kinerja akademis yang optimal, kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja dan retensi dosen melalui lingkungan kerja yang mendukung kesehatan sesuai dengan kebijakan perguruan tinggi. *Tingkat Pendidikan* meliputi kualifikasi akademik, pengembangan sertifikat berkelanjutan, pengalaman mengajar dan penelitian, kualitas kurikulum dan pengajaran. *Tingkat Ketenagakerjaan* meliputi status kepegawaian, Pendapatan dan Kompensasi, Beban Kerja dan jam kerja, kesempatan pengembangan karir. *Taraf dan Pola Konsumsi* meliputi Pengeluaran bulanan, kualitas dan kuantitas makanan, konsumsi barang elektronik dan teknologi, transportasi biaya utilitas. *Kondisi dan fasilitas perumahan keluarga* meliputi Kualitas bangunan, ukuran dan jenis perumahan, fasilitas dalam perumahan, Aksesibilitas dan Ketersediaan Layanan, Biaya Perumahan.

**H2:** Kesejahteraan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna umum yang diikuti oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Robbins & Judge, 2018). Budaya organisasi merujuk pada norma-norma, nilai-nilai, asumsi, dan norma-norma yang dipegang bersama oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi, serta bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-

harapan. (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Menurut (Robbins & Judge, 2018) ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut diantaranya **Inovasi dan Pengambilan Risiko**, yakni sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan prestasi, Analisa dan perhatian pada hal-hal detail. **Perhatian terhadap detail**, perhatian terhadap detail yang meliputi karyawan bekerja dengan teliti dan tugas yang diberikan terperinci. **Orientasi pada hasil**, yakni sejauh mana pimpinan berkonsentrasi pada hasil daripada prosedur dan teknik yang digunakan untuk mencapai hasil. **Orientasi pada orang**, yakni mengacu pada seberapa besar keputusan manajemen mempertimbangkan dampak positifnya terhadap individu yang tergabung dalam perusahaan atau organisasi. **Orientasi Tim**, yakni sejauh mana kegiatan kerja diatur berdasarkan tim daripada individu. **Agresivitas**, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif atau aktif berinisiatif dan kompetitif. **Stabilitas**, yakni seberapa besar fokus operasi organisasi pada mempertahankan keadaan saat ini.

**H3:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

#### **Hubungan Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen.**

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, seorang dosen dianggap berkualitas jika memiliki empat kompetensi dasar berikut, *kompetensi pedagogic* adalah kemampuan untuk membimbing mahasiswa dalam belajar, *kompetensi kepribadian* merupakan kemampuan individu yang kuat, berakhlak mulia, bijaksana, dan bermartabat, serta menjadi teladan bagi siswa; dan *kompetensi profesional* adalah kemampuan untuk memahami secara mendalam dan mendalam suatu subjek, serta *kompetensi sosial* adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dengan mahasiswa secara efektif.

Penelitian terhadap kinerja dosen di universitas-universitas di Indonesia mengungkapkan hubungan yang kompleks antara faktor organisasi dan efektivitas dosen. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terbukti mempengaruhi kinerja fakultas secara signifikan, menjelaskan hingga 75% variansinya (Qomariah, 2020). Namun, temuan ini tidak konsisten di seluruh penelitian. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja fakultas (Qomariah, 2020), penelitian lain menunjukkan adanya hubungan positif (Jalaluddin et al., 2020). Budaya organisasi secara konsisten muncul sebagai faktor penting dalam profesionalisme dan kinerja fakultas (Mertajaya, 2019; Qomariah, 2020). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui pertukaran pengetahuan (Askarno & Nendi, 2023). Efektivitas kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi dan meningkatkan profesionalisme fakultas juga ditonjolkan (Mertajaya, 2019). Studi-studi ini menggarisbawahi pentingnya membangun lingkungan organisasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja fakultas di institusi pendidikan tinggi di Indonesia.

**H4:** Kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

#### **Hubungan Kepemimpinan Terhadap Mutu Perguruan Tinggi**

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas institusi pendidikan tinggi. Kepemimpinan visioner diidentifikasi sebagai karakteristik utama kepemimpinan universitas yang efektif, yang mempengaruhi kualitas institusi (Cristianingsih, 2020). Pemimpin yang memberi keteladanan, cepat mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menjaga optimisme tinggi berdampak positif terhadap kinerja dosen (K., 2017). Kinerja dosen yang mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat merupakan faktor strategis dalam mencapai kualitas institusi (Christianingsih, 2014; Cristianingsih, 2020). Kepemimpinan berbasis karakter yang mengintegrasikan 18 nilai pembentukan karakter diusulkan sebagai pendekatan efektif untuk meningkatkan manajemen pendidikan tinggi (Nardi Mulyono, 2018). Untuk meningkatkan kualitas kelembagaan, pimpinan perguruan tinggi hendaknya fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan visioner, peningkatan kompetensi dosen dan motivasi berprestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Christianingsih, 2014). Faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi terhadap kualitas dan daya saing institusi pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Mutu perguruan tinggi merujuk pada standar kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat yang dijalankan oleh perguruan tinggi. Mutu perguruan tinggi menekankan pada

kedisiplinan, budi pekerti, dan bela negara, selain pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Mutu perguruan tinggi juga mencakup aspek-aspek seperti identifikasi lembaga, kurikulum, proses pembelajaran, dosen dan staf, manajemen, pembiayaan, penilaian dan pembelajaran, serta aktivitas mahasiswa (Kusdiby, 2021).

**H5:** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu perguruan tinggi.

#### **Hubungan Kesejahteraan terhadap mutu perguruan tinggi**

Studi terbaru menyoroti pentingnya kesejahteraan siswa dan kualitas hubungan dalam pendidikan tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa tahun pertama menghadapi tantangan yang dapat menghambat keberhasilan akademis dan pengembangan pribadi, dengan nilai kesejahteraan rata-rata yang berada di bawah norma (Wahyuni et al., 2018). Hubungan yang berkualitas berperan penting dalam loyalitas mahasiswa yang dimediasi oleh kualitas layanan dan citra universitas (Nuraryo, 2019). Lebih lanjut, kualitas pertemanan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis siswa, semakin tinggi kualitas pertemanan maka semakin baik pula kesejahteraan psikologisnya (Salsabila et al., 2024). Untuk mengatasi masalah ini, perguruan tinggi disarankan untuk mengembangkan program preventif dan pengembangan yang berfokus pada faktor penting diri dan sosial, khususnya spiritualitas, perawatan diri, dan cinta (Wahyuni et al., 2018). Selain itu, institusi harus memprioritaskan dimensi kualitas hubungan seperti kepercayaan, komitmen, nilai-nilai, dan kepuasan mahasiswa untuk meningkatkan loyalitas mahasiswa dan kesejahteraan secara keseluruhan (Nuraryo, 2019).

**H6:** Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu perguruan tinggi.

#### **Hubungan Budaya Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi.**

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas institusi pendidikan tinggi. Sebuah penelitian menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak 100% terhadap kualitas pendidikan, dengan 70% siswa melaporkan dampak positif terhadap kinerja akademik (Anggreni, 2021). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja, proses pengambilan keputusan, dan efektivitas manajemen pendidikan secara keseluruhan di lembaga pendidikan tinggi (Fitria et al., 2024). Hal ini juga mempengaruhi kepemimpinan, motivasi, dan kualitas pelayanan pada peserta didik (Chair & Hamka, 2018). Saat menerapkan sistem penjaminan mutu seperti ISO 9001, berbagai jenis budaya berkorelasi dengan berbagai prinsip mutu. Misalnya, budaya klan dikaitkan dengan kepemimpinan dan keterlibatan masyarakat, sedangkan budaya pasar berkorelasi dengan fokus pelanggan (Willar et al., 2015). Memahami hubungan yang kompleks ini dapat membantu institusi mengidentifikasi cara untuk meningkatkan budaya organisasi dan secara efektif mendukung tujuan pendidikan dan pembangunan berkelanjutan (Fitria et al., 2024).

**H7:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu perguruan tinggi.

#### **Hubungan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi**

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja fakultas berpengaruh signifikan terhadap kualitas institusi pendidikan tinggi. Kepemimpinan visioner dan kinerja fakultas merupakan faktor penting dalam mencapai kualitas universitas (Christianingsih, 2014; Cristianingsih, 2020). Sebuah penelitian yang melibatkan 211 mahasiswa S1 menemukan bahwa kinerja fakultas dan layanan akademik berdampak signifikan terhadap kualitas lulusan (Akbar, 2021). Selain itu, kepemimpinan, motivasi fakultas, dan iklim kampus berpengaruh langsung terhadap kinerja fakultas berdasarkan kualitas universitas (Farida, 2019). Untuk meningkatkan kualitas lulusan, diperlukan pendekatan integratif dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada di perguruan tinggi (Akbar, 2021). Pimpinan perguruan tinggi (rektor) disarankan untuk menerapkan kepemimpinan visioner, dengan fokus pada perannya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih, serta meningkatkan kinerja fakultas melalui peningkatan kompetensi, motivasi berprestasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif (Christianingsih, 2014). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kinerja fakultas dan kepemimpinan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas institusi pendidikan tinggi.

**H8:** Kinerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu perguruan tinggi

## **Hubungan Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi.**

Kepemimpinan, kinerja dosen, dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu perguruan tinggi. Kepemimpinan visioner diidentifikasi sebagai karakteristik utama kepemimpinan universitas yang efektif, yang mempengaruhi kinerja dosen dan kualitas institusi (Christianingsih, 2014; Cristianingsih, 2020). Pemimpin yang memberikan perilaku keteladanan, mengambil keputusan dengan cepat, mendelegasikan wewenang, dan menjaga optimisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan (K., 2017). Faktor-faktor seperti motivasi dan iklim kampus juga berdampak langsung pada kinerja dosen dan kualitas institusi (Farida, 2019). Dosen memegang posisi strategis dalam menentukan kualitas lulusan dan kualitas institusi secara keseluruhan (Cristianingsih, 2020). Untuk meningkatkan kualitas universitas, pemimpin harus fokus pada peningkatan kompetensi dosen, motivasi berprestasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif (Christianingsih, 2014). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang efektif dan kinerja dosen dalam mencapai institusi pendidikan tinggi yang berkualitas.

**H9:** Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk menguji hubungan antara beberapa variabel. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Serang, serta untuk menganalisis implikasinya terhadap peningkatan mutu perguruan tinggi.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yang bertujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dari populasi. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah 95 dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta di Kota Serang.

Data dikumpulkan menggunakan dua teknik utama, yaitu survey dan kuesioner. Kuesioner dirancang untuk mengukur kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi, kinerja dosen, dan mutu perguruan tinggi. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert, yang memberikan pilihan jawaban berupa skala numerik untuk menggambarkan seberapa besar tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Untuk memudahkan pengukuran dan analisis, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional yang jelas. Berikut adalah penjelasan mengenai definisi operasional dan instrumen yang digunakan untuk masing-masing variabel:

**Kepemimpinan**, definisi operasional: *Kepemimpinan* diartikan sebagai kemampuan pimpinan perguruan tinggi dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada dosen untuk mencapai tujuan perguruan tinggi dan instrumen: *Skala Likert* yang mengukur aspek-aspek seperti kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan staf. Pertanyaan dalam kuesioner ini akan mencakup seberapa efektif pimpinan dalam mendukung pengembangan dosen dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. **Kesejahteraan**, definisi operasional: Kesejahteraan dosen mengacu pada kondisi fisik, mental, dan sosial dosen yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kompensasi yang diberikan oleh perguruan tinggi dan instrumen: *Skala Likert* yang mengukur aspek-aspek kesejahteraan, seperti tingkat kepuasan dosen terhadap fasilitas yang disediakan, kualitas hubungan sosial di tempat kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. **Budaya organisasi**, definisi operasional: Budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di perguruan tinggi yang memengaruhi perilaku dosen dan pengelolaan organisasi secara keseluruhan, dan instrumen: *Skala Likert* yang mengukur persepsi dosen terhadap elemen-elemen budaya organisasi, seperti dukungan terhadap inovasi, kolaborasi antar rekan sejawat, dan pemahaman terhadap visi dan misi perguruan tinggi. **Kinerja dosen**, definisi operasional: *Kinerja dosen* mengacu pada hasil kerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, yang mencakup efektivitas pengajaran,

produktivitas penelitian, dan kontribusi terhadap pengembangan institusi, dan instrumen: *Skala Likert* yang mengukur persepsi terhadap kualitas pengajaran dosen, produktivitas dalam penelitian, serta tingkat partisipasi dalam kegiatan akademik dan non-akademik lainnya. **Mutu Perguruan Tinggi**, definisi operasional: Mutu perguruan tinggi diukur melalui berbagai aspek yang menggambarkan kualitas keseluruhan institusi, mulai dari kualitas pengajaran dan penelitian hingga fasilitas yang disediakan untuk dosen dan mahasiswa, dan instrumen: Skala Likert yang mengukur aspek-aspek seperti kualitas kurikulum, kualitas pengajaran, fasilitas pendukung (seperti laboratorium, ruang kuliah, dan teknologi), serta kepuasan dosen dan mahasiswa terhadap berbagai layanan yang disediakan oleh perguruan tinggi.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi dengan kinerja dosen, serta untuk melihat bagaimana kinerja dosen tersebut dapat memengaruhi mutu perguruan tinggi. Secara lebih rinci: Kepemimpinan yang baik diperkirakan akan mendorong dosen untuk bekerja dengan lebih optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen. Peningkatan kinerja dosen ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu perguruan tinggi. Kesejahteraan dosen yang baik juga diperkirakan akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas dosen, yang berujung pada peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian, serta pada peningkatan mutu perguruan tinggi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang mendukung, seperti budaya kolaboratif dan inovatif, dapat meningkatkan kinerja dosen, yang akan membawa dampak positif pada mutu perguruan tinggi.

**HASIL**

Karakteristik responden dalam penelitian ini merujuk pada profil dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Mengetahui karakteristik responden penting untuk memahami konteks penelitian, serta untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi yang ada

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Peresentase (%)
1	Dosen Universitas Swasta di Kota Serang:		
	a. UNSERA	40	42 %
	b. UNBAJA	15	16 %
	c. UNIBA	16	17 %
	d. Univ. Muhammadiyah Banten	7	7 %
	e. UPG	12	13%
	f. Univ. Bhakti Kencana PSDKU Serang	5	5 %
	Jumlah	95	100 %
2	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	39	41 %
	b. Perempuan	56	59 %
	Jumlah	95	100 %

Sumber: data diolah, 2024

**Tabel 2:** Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kp_1	0,660	0,5	Valid
	Kp_2	0,733	0,5	Valid
	Kp_3	0,751	0,5	Valid
	Kp_4	0,795	0,5	Valid
	Kp_5	0,783	0,5	Valid
	Kp_6	0,819	0,5	Valid
	Kp_7	0,728	0,5	Valid

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
Kesejahteraan (X <sub>2</sub> )	Ks_1	0,761	0,5	Valid
	Ks_2	0,764	0,5	Valid
	Ks_3	0,813	0,5	Valid
	Ks_4	0,639	0,5	Valid
	Ks_5	0,764	0,5	Valid
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Bo_1	0,695	0,5	Valid
	Bo_2	0,815	0,5	Valid
	Bo_3	0,839	0,5	Valid
	Bo_4	0,672	0,5	Valid
	Bo_5	0,840	0,5	Valid
	Bo_6	0,875	0,5	Valid
	Bo_7	0,774	0,5	Valid
Kinerja Dosen (Y)	Kd_1	0,743	0,5	Valid
	Kd_2	0,846	0,5	Valid
	Kd_3	0,830	0,5	Valid
	Kd_4	0,753	0,5	Valid
Mutu Perguruan Tinggi (Z)	Mpt_1	0,830	0,5	Valid
	Mpt_2	0,853	0,5	Valid
	Mpt_3	0,901	0,5	Valid
	Mpt_4	0,831	0,5	Valid
	Mpt_5	0,842	0,5	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Menurut uji validitas tahap 2, semua item memiliki nilai loading faktor di atas 0,5, jadi dinyatakan valid.

**Tabel 3:** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Reliabilitas	Keputusan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,873	0,902	0,700	Reliabel
Kesejahteraan (X <sub>2</sub> )	0,807	0,865	0,700	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,898	0,920	0,700	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,803	0,872	0,700	Reliabel
Mutu Perguruan Tinggi (Z)	0,905	0,908	0,700	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Kesimpulan hasil pengolahan data menunjukkan angka yang memuaskan; setiap variabel berada di atas ambang batas 0,70, yang menunjukkan bahwa alat yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang tinggi. Singkatnya, konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang tepat dan reliabel.

**Tabel 4:** Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Batas Nilai AVE	Keputusan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,569	0,500	Terpenuhi
Kesejahteraan (X <sub>2</sub> )	0,563	0,500	Terpenuhi
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,624	0,500	Terpenuhi
Kinerja Dosen (Y)	0,631	0,500	Terpenuhi
Mutu Perguruan Tinggi (Z)	0,725	0,500	Terpenuhi

Sumber: data diolah, 2024

Nilai AVE standar variabel adalah 0,50 dalam tabel 4. Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa konstruk validitas setiap variabel sangat baik.

**Tabel 5:** Validitas Diskriminan (*Fornel -Larcker Criterin*)

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi	Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen	Kesejahteraan	Kinerja Dosen	Mutu Perguruan Tinggi
Budaya Organisasi	0,790						
Kepemimpinan	0,621	0,754					
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi	0,912	0,868	0,685				
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen	0,896	0,861	0,984	0,667			
Kesejahteraan	0,768	0,734	0,905	0,884	0,750		
Kinerja Dosen	0,669	0,595	0,699	0,812	0,588	0,794	
Mutu Perguruan Tinggi	0,645	0,632	0,710	0,771	0,637	0,759	0,852

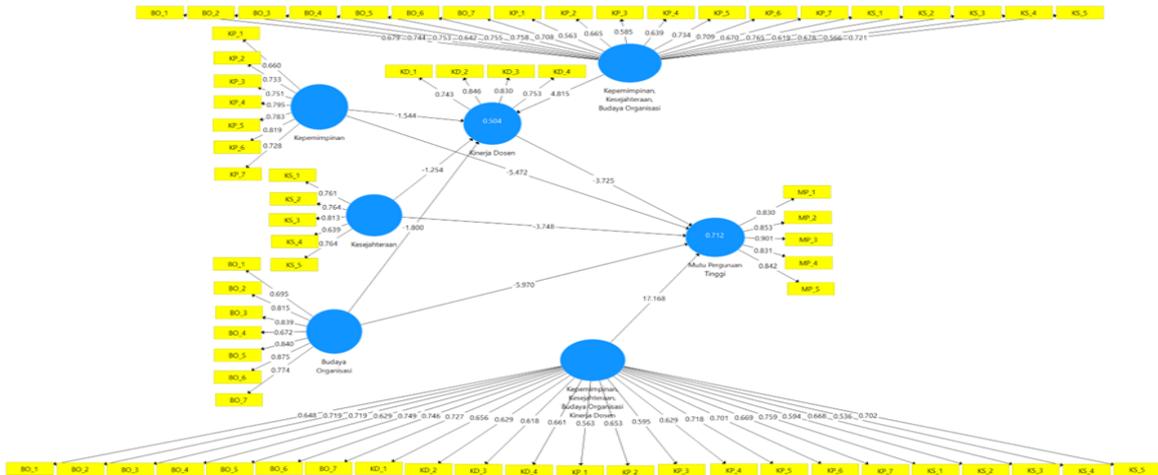
*Sumber: data diolah, 2024*

Hasil pengolahan data tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi terhadap masing-masing variabelnya sendiri. Pada akhirnya, ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam blok berfungsi sebagai variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

Nilai akar AVE, serta korelasi struktur dengan struktur lainnya, dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan: Nilai akar AVE sebesar 0,754, Nilai korelasi Kepemimpinan dengan variabel lainnya: 0,734; 0,595; 0,632; 0,621 untuk variabel simultan diperoleh nilai 0,868; 0,861
- b. Kesejahteraan: Nilai akar AVE sebesar 0,750, Nilai korelasi Kesejahteraan dengan variabel lainnya: 0,588; 0,637; 0,734; 0,768 sedangkan untuk variabel simultan diperoleh nilai 0,812; 0,699
- c. Budaya Organisasi: Nilai akar AVE sebesar 0,790, Nilai korelasi Budaya Organisasi dengan variabel lainnya: 0,621; 0,768; 0,669; 0,645 sedangkan untuk variabel simultan diperoleh nilai 0,912; 0,896.
- d. Kinerja Dosen: Nilai akar AVE sebesar 0,794, Nilai korelasi Kinerja Dosen dengan variabel lainnya: 0,759; 0,588; 0,595; 0,669 sedangkan untuk variabel simultan diperoleh nilai 0,812; 0,699
- e. Mutu Perguruan Tinggi: Nilai akar AVE sebesar 0,852, Nilai korelasi Mutu Perguruan Tinggi dengan variabel lainnya: 0,759; 0,037; 0,632; 0,645 sedangkan untuk variabel simultan diperoleh nilai 0,771; 0,710.

Merujuk hasil pengolahan data diatas, disimpulkan sesuai uji dengan akar AVE ini model memiliki *discriminant validity* yang baik.



Sumber: data diolah, 2024

Gambar 1: Hasil Penghitungan Inner Model

Dari gambar 1 dapat dijelaskan hasil perhitungan inner model

Tabel 6: Hasil Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Dosen	0,504	0,482
Mutu Perguruan Tinggi	0,712	0,696

Sumber: data diolah, 2024

Nilai *R-square* variabel kinerja dosen sebesar 0,504, dimaknai bahwa variabilitas konstruk kinerja dosen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi, serta mutu perguruan tinggi sebesar 50,40% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Nilai *R-square* variabel mutu perguruan tinggi sebesar 0,712, dimaknai bahwa variabilitas konstruk mutu perguruan tinggi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi, serta kinerja dosen sebesar 71,20% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 7: Hasil Nilai f Square

Variabel	Kinerja Dosen	Mutu Perguruan Tinggi
Budaya Organisasi	0,005	0,228
Kepemimpinan	0,006	0,221
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi	0,008	
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen		0,235
Kesejahteraan	0,008	0,214
Kinerja Dosen		0,180
Mutu Perguruan Tinggi		

Sumber: data diolah, 2024

Dari *output* di atas dapat diketahui sebagai berikut: Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai *f square* sebesar 0,006, berpengaruh termasuk kecil. Variabel Kesejahteraan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai *f square* sebesar 0,008, berpengaruh kecil. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dengan angka *f square* sebesar 0,005, berpengaruh kecil. Variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dengan nilai *f square* sebesar 0,008, berpengaruh termasuk kecil. Variabel Kepemimpinan terhadap Mutu Perguruan Tinggi dengan nilai *f square* sebesar 0,221, berpengaruh termasuk

menengah. Variabel Kesejahteraan terhadap Mutu Perguruan Tinggi dengan nilai *f square* sebesar 0,214 berpengaruh menengah. Variabel Budaya Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi dengan angka *f square* sebesar 0,228 berpengaruh menengah. Variabel Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi dengan angka *f square* sebesar 0,180 berpengaruh menengah. Variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi dengan nilai *f square* sebesar 0,235 berpengaruh termasuk menengah.

**Tabel 8:** Goodness Of Fit

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square	AVE x R.S	(AVE x R.S) <sup>2</sup>
Budaya Organisasi	0,624			
Kepemimpinan	0,569			
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi	0,469			
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen	0,445			
Kesejahteraan	0,563			
Kinerja Dosen	0,631	0,504	0,318	0,101
Mutu Perguruan Tinggi	0,725	0,712	0,516	0,266

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 diperoleh nilai, variabel kinerja dosen sebesar 0,101 hal ini menunjukkan kecil dan variabel mutu perguruan tinggi sebesar 0,266 hal ini menunjukkan sedang. Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Tabel 9 ;** Hasil Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,012	0,075
d_ULS	40,308	1414,465

Sumber: data diolah, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai SRMR untuk Saturted Model diperoleh 0,012 dan Estimated Model 0,075 sehingga model sudah sesuai atau sudah memenuhi kriteria *goodness of fit* model.

**Tabel 10:** Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient

Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Dosen	-1,322	0,581	0,561	Tidak Terdukung
Budaya Organisasi -> Mutu Perguruan Tinggi	-4,763	2,644	0,008	Terdukung
Kepemimpinan -> Kinerja Dosen	-1,317	0,625	0,532	Tidak Terdukung
Kepemimpinan -> Mutu Perguruan Tinggi	-4,896	3,011	0,003	Terdukung
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi -> Kinerja Dosen	3,949	0,762	0,446	Tidak Terdukung
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen -> Mutu Perguruan Tinggi	15,104	2,842	0,005	Terdukung
Kesejahteraan -> Kinerja Dosen	-1,037	0,737	0,462	Tidak Terdukung
Kesejahteraan -> Mutu Perguruan Tinggi	-3,327	2,929	0,004	Terdukung
Kinerja Dosen -> Mutu Perguruan Tinggi	-3,738	2,578	0,010	Terdukung

Sumber: data diolah, 2024

**Kesimpulan untuk uji pengaruh variabel parsial sebagai berikut:**

- a. Tidak adanya suatu pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 0.625 < t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value > 0.05$  ( $0.532 > 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kepemimpinan meningkat tidak searah dengan Kinerja Dosen.
- b. Tidak adanya suatu pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 0.737 < t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value > 0.05$  ( $0.462 > 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat tidak searah dengan Kinerja Dosen.
- c. Tidak adanya suatu pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 0.581 < t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value > 0.05$  ( $0.561 > 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat tidak searah dengan Kinerja Dosen.
- d. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3,011 > t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value < 0.05$  ( $0,003 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kepemimpinan meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi..
- e. Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,929 > t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value < 0.05$  ( $0,004 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi..
- f. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,664 > t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value < 0.05$  ( $0,008 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Budaya Organisasi meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi
- g. Terdapat pengaruh Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,578 > t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P Value < 0.05$  ( $0,010 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kinerja Dosen meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi

**Tabel 11:** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung Hasil Nilai *f Square*

Variabel	Kinerja Dosen	Mutu Perguruan Tinggi
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi	0,008	
Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen		0,235

*Sumber: data diolah, 2024*

**Kesimpulan untuk uji pengaruh variabel simultan sebagai berikut:**

Terdapat suatu pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 0.008 < F_{tabel}$  sebesar 2,70), atau nilai  $f_{hitung} < \text{nilai kritis}$  dengan hasil perhitungan  $f_{hitung} 0,008 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan meningkat searah dengan kinerja dosen dan tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi dan kinerja dosen terhadap mutu perguruan tinggi hal ini dikarenakan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 0,235 < F_{tabel}$  sebesar 2.70) atau nilai  $f_{hitung} < \text{nilai kritis}$  dengan hasil perhitungan  $f_{hitung} 0,235 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika variabel kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi dan kinerja dosen secara simultan tidak berpengaruh maka tidak searah dengan mutu perguruan tinggi.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen (Hipotesis 1)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui tidak adanya suatu pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung  $<$  dari  $t$  tabel ( $t_{hitung} 0.625 <$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau P Value  $>$  dari 0.05 ( $0,532 > 0,05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pengaruhnya berbanding terbalik dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika kepemimpinan meningkat maka kinerja dosen tidak terjadi perubahan cenderung menurun, hal tersebut menjawab hipotesis ke 1 “tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen” dan hipotesis 1 ditolak.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen membuahkan hasil yang beragam. Meskipun beberapa penelitian menemukan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen (Garnasih & Pramadewi, 2013; Susanto, 2022), penelitian lainnya melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan (Heriana et al., 2016; Rahayu & Hutabarat, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ditemukan secara kolektif menjelaskan 47,2% varians kinerja dosen di Universitas Riau (Garnasih & Pramadewi, 2013). Namun gaya kepemimpinan saja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi ilmu kesehatan (Heriana et al., 2016). Iklim organisasi ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada beberapa kasus (Heriana et al., 2016), namun tidak pada kasus lain (Rahayu & Hutabarat, 2019). Menariknya, kompetensi dosen diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja, meskipun tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen (Rahayu & Hutabarat, 2019).

Meskipun pada umumnya mengharapkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dosen, hasil ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan saja mungkin tidak cukup untuk memengaruhi kinerja secara signifikan. Beberapa alasan yang dapat menjelaskan temuan ini antara lain: Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Dosen: Kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor selain kepemimpinan, seperti faktor internal (misalnya motivasi pribadi, tingkat pendidikan, dan pengembangan diri) dan faktor eksternal (misalnya kebijakan pendidikan, fasilitas kampus, dan beban kerja). Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan mungkin berperan, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dosen. Kepemimpinan yang Tidak Efektif: Bisa jadi kepemimpinan yang diterapkan di institusi tidak cukup efektif atau tidak diterima dengan baik oleh dosen. Misalnya, pendekatan kepemimpinan yang terlalu otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan dosen dapat menyebabkan penurunan kinerja, bukan peningkatan. Perubahan yang Tidak Terlihat Segera: Dampak dari kepemimpinan yang baik mungkin tidak langsung terlihat dalam kinerja dosen. Kinerja dosen, terutama dalam konteks akademik, adalah hasil dari berbagai proses yang berlangsung dalam jangka panjang, sementara pengaruh kepemimpinan bisa saja lebih bersifat jangka pendek atau membutuhkan waktu untuk tampak.

Berdasarkan temuan ini, perguruan tinggi sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan kepemimpinan sebagai satu-satunya strategi untuk meningkatkan kinerja dosen. Sebaliknya, perlu ada pendekatan yang lebih holistik yang mencakup pemberian fasilitas yang mendukung pengajaran dan penelitian, program pengembangan profesional, serta peningkatan kesejahteraan dosen. Ini semua akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Secara praktis, temuan ini memberikan pemahaman bahwa meskipun kepemimpinan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, ia tidak selalu langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja dosen. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada berbagai aspek lain yang mendukung kinerja dosen, seperti sumber daya yang tersedia, penghargaan atas pencapaian, dan pengembangan kapasitas pribadi dosen.

### **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Dosen (Hipotesis 2)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Tidak adanya suatu pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung  $<$  dari  $t$  tabel ( $t_{hitung} 0.737 <$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau P Value  $>$  dari 0.05 ( $0,462 > 0,05$ ) sehingga  $H_0$  diterima

dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat tidak searah dengan Kinerja Dosen. Pengaruhnya berbanding terbalik dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Kesejahteraan meningkat maka kinerja dosen tidak terjadi perubahan cenderung menurun, hal tersebut menjawab hipotesis ke 2: “tidak terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Dosen” dan hipotesis ke 2 ditolak.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti menguji hubungan antara berbagai faktor dan kinerja dosen di institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Berbeda dengan ekspektasi, beberapa penelitian tidak menemukan adanya pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kinerja dosen (Andayani, 2014; Arifin, 2017; Mersa & Zulfikar, 2020; Murdiyani, 2010). Faktor-faktor seperti beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompetensi, dan motivasi juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada beberapa penelitian (Andayani, 2014; Murdiyani, 2010). Namun (Mersa & Zulfikar, 2020) menemukan bahwa kesejahteraan dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. (Arifin, 2017) melaporkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan kompensasi tidak. Temuan yang tidak konsisten ini menunjukkan bahwa hubungan antara berbagai faktor dan kinerja dosen bersifat kompleks dan dapat bervariasi antar konteks institusi yang berbeda. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk lebih memahami faktor-faktor penentu kinerja dosen di perguruan tinggi Indonesia.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan dosen tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah meskipun kesejahteraan materi atau fasilitas yang diterima oleh dosen meningkat, hal ini tidak otomatis memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih kompleks, seperti kondisi psikologis, kepuasan kerja, atau bahkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja dosen.

Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, peningkatan kesejahteraan justru dapat berbanding terbalik dengan kinerja dosen. Hal ini bisa diartikan bahwa ketika kesejahteraan materi meningkat, mungkin dosen merasa lebih aman dan nyaman dalam posisi mereka, yang malah mengurangi motivasi untuk berprestasi lebih tinggi atau memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hasil ini juga menanggapi hipotesis kedua dalam penelitian, yaitu “Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja dosen,” yang terbukti benar berdasarkan analisis statistik. Oleh karena itu, meskipun kesejahteraan adalah faktor penting dalam kehidupan seorang dosen, faktor lain seperti dukungan institusi, kesempatan pengembangan profesional, atau bahkan budaya akademik di perguruan tinggi mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dosen.

Sebagai kesimpulan, penting untuk melihat kesejahteraan dosen bukan hanya sebagai aspek materi, tetapi juga sebagai bagian dari faktor yang lebih luas yang mempengaruhi kinerja mereka. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja bisa sangat bergantung pada konteks dan pendekatan lain yang dapat memperkaya motivasi dan produktivitas dosen.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen (Hipotesis 3)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Tidak adanya suatu pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung  $<$  dari  $t$  tabel ( $t_{hitung} 0.581 <$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P$  Value  $>$  dari 0.05 ( $0,561 > 0.05$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat tidak searah dengan Kinerja Dosen. Pengaruhnya berbanding terbalik dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Budaya Organisasi meningkat maka kinerja dosen tidak terjadi perubahan cenderung menurun, hal tersebut menjawab hipotesis ke 3: “tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen” dan hipotesis ke 3 ditolak.

Beberapa penelitian menyajikan temuan beragam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Meskipun (Fidowaty & Sukaesih Kurniati, 2016) menemukan dampak positif yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen di UNIKOM, yang mencakup 62,25% varians, penelitian lain melaporkan hasil yang kontras. (Askarno & Nendi, 2023) mengamati bahwa

budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Demikian pula (Purba et al., 2024) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di IAKN Tarutung. Namun, (Lisda L. Asi, Achmad Gani, 2020) melaporkan adanya pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Temuan yang tidak konsisten ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dosen mungkin bergantung pada konteks dan dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dinamika kompleks hubungan ini di berbagai lingkungan kelembagaan.

Penjelasan praktis dari temuan ini adalah bahwa meskipun budaya organisasi yang positif biasanya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, dalam konteks ini, budaya organisasi tidak cukup memadai untuk meningkatkan kinerja dosen secara signifikan. Salah satu alasan yang mungkin adalah bahwa budaya organisasi di perguruan tinggi tertentu lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti kebijakan manajerial, sumber daya yang tersedia, atau interaksi sosial antar dosen dan mahasiswa, yang lebih berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain, budaya organisasi saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja dosen, tanpa adanya dukungan dari kebijakan yang konkret atau fasilitas yang mendukung. Secara khusus, pengaruh yang berbanding terbalik antara budaya organisasi dan kinerja dosen dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan, hal itu tidak serta merta berujung pada peningkatan kinerja dosen. Bahkan, dalam beberapa kasus, perubahan dalam budaya organisasi yang tidak disertai dengan peningkatan kesejahteraan atau fasilitas lainnya justru dapat membuat dosen merasa terbebani, sehingga kinerja mereka tidak menunjukkan perubahan yang signifikan dan bahkan cenderung menurun. Implikasi praktisnya, pimpinan perguruan tinggi perlu mempertimbangkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen, perbaikan budaya organisasi perlu disertai dengan strategi yang lebih holistik, termasuk peningkatan kesejahteraan dosen, pelatihan dan pengembangan profesional, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka. Jadi, temuan ini menyarankan bahwa budaya organisasi meskipun penting, bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja dosen secara langsung. Dengan demikian, hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, tidak terbukti dalam penelitian ini dan ditolak.

#### **Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Dosen (Hipotesis 4)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Adanya suatu pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Dosen hal ini dikarenakan nilai sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dikarenakan nilai  $F$  hitung  $<$  dari  $F$  tabel ( $F_{hitung} 0,008 <$  dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,70), atau nilai  $f$  hitung  $<$  nilai kritis dengan hasil perhitungan  $f$  hitung  $0,008 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan meningkat searah dengan Kinerja Dosen., hal tersebut menjawab hipotesis ke 4: “terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Dosen” dan hipotesis ke 4 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam berbagai konteks. Berbagai penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagi pengetahuan (Askarno & Nendi, 2023; Ginting, 2021; Siti Ulyanah, Endin Syafrudin, 2021). Kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, terbukti berdampak positif pada berbagi pengetahuan, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja bervariasi antar penelitian (Askarno & Nendi, 2023; Fadli & Hasanudin, 2021; Siti Ulyanah, Endin Syafrudin, 2021). Faktor kesejahteraan karyawan seperti efikasi diri dan motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja dan berbagi pengetahuan (Askarno & Nendi, 2023; Fadli & Hasanudin, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor-faktor terkait karyawan secara kolektif mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja (Fadli & Hasanudin, 2021; Ginting, 2021; Siti Ulyanah, Endin Syafrudin, 2021). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor

organisasi ketika bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau fakultas.

**Kepemimpinan dan Kinerja Dosen:** Meskipun hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja dosen, nilai  $F$  hitung yang sangat kecil (0.008) dibandingkan dengan  $F$  tabel (2.70) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan tidak berperan besar dalam meningkatkan kinerja dosen secara langsung. Ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti budaya organisasi atau kesejahteraan dosen yang lebih menentukan kinerja mereka. Meskipun demikian, kepemimpinan tetap penting, namun harus disertai dengan pendekatan yang lebih holistik dalam manajemen perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen.

**Kesejahteraan Dosen dan Kinerja Dosen:** Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesejahteraan dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Ini dapat dijelaskan secara praktis dengan fakta bahwa dosen yang merasa sejahtera, baik dari segi finansial, kesehatan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, cenderung memiliki semangat dan motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kesejahteraan dosen—misalnya melalui kenaikan gaji, fasilitas yang memadai, dan program kesejahteraan lainnya—akan berpotensi memperbaiki kinerja mereka secara keseluruhan.

**Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen:** Budaya organisasi yang baik, yang mendukung kerjasama, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, juga ditemukan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi yang sehat memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana dosen merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung, perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas dan hasil kerja dosen.

**Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi:** Hasil yang menunjukkan pengaruh simultan antara kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen, ketiga faktor ini perlu diperhatikan secara bersamaan. Peningkatan salah satu variabel tersebut tanpa memperhatikan variabel lainnya mungkin tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dosen. Oleh karena itu, kebijakan manajerial di perguruan tinggi seharusnya mempertimbangkan integrasi antara kepemimpinan yang efektif, kesejahteraan dosen, dan budaya organisasi yang positif untuk mencapai hasil yang optimal.

Meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen, hal ini bukan berarti kepemimpinan tidak penting. Kepemimpinan yang baik akan lebih efektif jika didukung oleh kesejahteraan dan budaya organisasi yang mendukung. Peningkatan kesejahteraan dosen harus menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini melibatkan peningkatan fasilitas, penghasilan yang layak, dan perhatian terhadap kebutuhan sosial dan emosional dosen. Budaya organisasi yang positif harus dibangun untuk mendorong kinerja dosen yang lebih baik. Perguruan tinggi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai kontribusi dosen, dan mendorong inovasi serta kolaborasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara bersamaan, perguruan tinggi dapat menciptakan iklim yang mendukung kinerja dosen dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Mutu Perguruan Tinggi (Hipotesis 5)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $t_{hitung} 3,011 <$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P$  Value  $<$  dari 0.05 ( $0,003 <$  0.05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kepemimpinan meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi. Pengaruhnya searah dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Kepemimpinan meningkat maka Mutu Perguruan Tinggi juga meningkat berikut sebaliknya. Hal ini menjawab hipotesis 5: “Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Mutu Perguruan Tinggi” dan hipotesis ke 5 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap

kualitas institusi pendidikan tinggi. Kepemimpinan visioner sangat penting untuk mencapai tujuan institusi dan melaksanakan reformasi pendidikan seperti program “Merdeka Belajar-Kampus Merdeka” (MBKM) (Cristianingsih, 2020; Yanuarsari et al., 2022). Pemimpin dengan keterampilan kemanusiaan, nilai moral, dan integritas yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Yanuarsari et al., 2022). Kinerja fakultas juga merupakan faktor strategis dalam menentukan kualitas institusi, karena profesor memainkan peran penting dalam membentuk hasil lulusan (Cristianingsih, 2020; Yanuarsari et al., 2022). Studi yang dilakukan di universitas swasta di Bandung dan institusi maritim menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja fakultas berdampak positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan (Christianingsih, 2014; Kusdibyo, 2021). Untuk meningkatkan kualitas kelembagaan, pimpinan universitas harus fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan visioner, sekaligus mendukung pengembangan fakultas dengan meningkatkan kompetensi, motivasi berprestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Christianingsih, 2014).

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan di perguruan tinggi dapat berbanding lurus dengan peningkatan mutu perguruan tinggi itu sendiri. Artinya, jika para pemimpin di perguruan tinggi, baik itu rektor, dekan, maupun kepala program studi, menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang lebih baik—seperti kemampuan dalam mengambil keputusan, komunikasi yang efektif, serta kemampuan memotivasi staf dan mahasiswa—maka mutu perguruan tinggi akan ikut meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan tidak cukup kuat atau tidak efektif, maka mutu perguruan tinggi bisa mengalami penurunan. Pengaruh ini juga sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi seluruh aspek dalam sebuah organisasi, termasuk perguruan tinggi. Kepemimpinan yang baik memungkinkan terciptanya lingkungan akademik yang produktif dan kolaboratif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, penelitian, dan pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi perguruan tinggi untuk terus mengembangkan dan memperkuat kualitas kepemimpinan di semua tingkatan. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan profesional, dan juga pemberian kesempatan bagi pemimpin di perguruan tinggi untuk lebih terlibat dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, mutu perguruan tinggi akan dapat terus ditingkatkan dan dapat bersaing di tingkat global. Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kepemimpinan adalah bagaimana memastikan pemimpin tersebut memiliki pemahaman yang baik mengenai kebutuhan dan tantangan di perguruan tinggi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang berbasis pada pengembangan keterampilan praktis sangat dibutuhkan. Selain itu, setiap perguruan tinggi perlu melihat ini sebagai peluang untuk memperkuat komitmen dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kualitas akademik yang lebih baik.

### **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Mutu Perguruan Tinggi (Hipotesis 6)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  2,929 < dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau P Value < dari 0.05 ( $0,004 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kesejahteraan meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi. Pengaruhnya searah dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Kesejahteraan meningkat maka Mutu Perguruan Tinggi juga meningkat berikut sebaliknya. Hal ini menjawab hipotesis 6: “Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Mutu Perguruan Tinggi” dan hipotesis ke 6 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kualitas institusi pendidikan tinggi. Kinerja dosen dan layanan akademik berdampak signifikan terhadap kualitas lulusan, sehingga diperlukan pendekatan integratif yang melibatkan seluruh sumber daya untuk meningkatkan hasil pendidikan (Akbar, 2021). Kesejahteraan siswa juga merupakan aspek penting lainnya, dan penelitian menunjukkan bahwa siswa tahun pertama sering kali menghadapi tantangan yang memengaruhi kesuksesan akademis dan pribadi mereka. Disarankan untuk mengembangkan program pencegahan dan pengembangan untuk meningkatkan kesejahteraan siswa, khususnya di

bidang spiritualitas, perawatan diri, dan cinta (Wahyuni et al., 2018). Kualitas persahabatan di kalangan mahasiswa berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis mereka, menekankan pentingnya membina hubungan yang mendukung di lingkungan universitas (Salsabila et al., 2024). Selain itu, penerapan praktik manajemen kualitas total di institusi pendidikan tinggi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya mahasiswa, dengan sebuah penelitian melaporkan dampak sebesar 81,6% terhadap kualitas sumber daya mahasiswa (Muhammad Nasih, 2022).

Secara praktis, temuan ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan individu, terutama dosen dan tenaga kependidikan, dapat berpengaruh langsung terhadap mutu perguruan tinggi. Kesejahteraan dalam konteks ini mencakup berbagai faktor seperti kesejahteraan finansial, kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, serta fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika kesejahteraan meningkat, para dosen dan staf memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pelayanan kepada mahasiswa. Hal ini dapat menciptakan atmosfer yang lebih positif di dalam perguruan tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan mutu akademik. Pengaruh ini juga sejalan dengan berbagai studi yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan erat dengan produktivitas dan kualitas kerja. Dosen dan tenaga pendidik yang merasa dihargai dan tercukupi kebutuhannya cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap tugas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan atau masalah kesejahteraan yang tidak diatasi dapat menurunkan kinerja dosen, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pengajaran dan mutu perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil ini, perguruan tinggi perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dosen dan staf sebagai bagian integral dari strategi peningkatan mutu perguruan tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan tunjangan kesejahteraan, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan. Penting juga untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, cuti yang memadai, dan program kesehatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada penguatan mutu akademik secara keseluruhan. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kesejahteraan adalah bagaimana memastikan distribusi kesejahteraan yang adil dan merata di antara seluruh civitas akademika, terutama di perguruan tinggi dengan anggaran terbatas. Namun, ini juga bisa menjadi peluang bagi perguruan tinggi untuk mencari solusi kreatif, seperti kemitraan dengan lembaga swasta atau pemerintah, guna menyediakan fasilitas kesejahteraan yang lebih baik. Dengan memperhatikan kesejahteraan sebagai salah satu pilar utama dalam pengembangan perguruan tinggi, diharapkan dapat tercipta lingkungan akademik yang lebih produktif dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan mutu perguruan tinggi yang lebih optimal.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Perguruan Tinggi (Hipotesis 7)**

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan, diketahui Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $t_{hitung} 2,664 <$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau  $P$  Value  $<$  dari 0.05 ( $0,008 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Budaya Organisasi meningkat maka searah dengan Mutu Perguruan Tinggi. Pengaruhnya searah dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Budaya Organisasi meningkat maka Mutu Perguruan Tinggi juga meningkat berikut sebaliknya. Hal ini menjawab hipotesis 7: "Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Perguruan Tinggi" dan hipotesis ke 7 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas institusi pendidikan tinggi. Sebuah penelitian menemukan bahwa 100% siswa yang disurvei percaya bahwa budaya organisasi sangat penting dalam pendidikan, dan 70% melaporkan dampak positif terhadap kinerja akademik (Anggreni, 2021). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja dan proses pengambilan keputusan di institusi pendidikan tinggi, mempengaruhi kolaborasi, inovasi, dan kinerja staf dan mahasiswa (Fitria et al., 2024). Hal ini juga berdampak besar terhadap kinerja pegawai di perguruan tinggi (Nurjanah, 2023). Lebih lanjut, budaya organisasi serta kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan mahasiswa (Chair &

Hamka, 2018). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas institusi pendidikan tinggi secara keseluruhan, sementara budaya yang tidak mendukung dapat menghambat pertumbuhan dan berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja anggota institusi (Fitria et al., 2024).

Budaya organisasi di perguruan tinggi mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang di dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi seluruh anggota civitas akademika. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan positif dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi, baik dalam hal pengajaran, penelitian, maupun pelayanan kepada mahasiswa. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap kualitas akan menciptakan lingkungan yang produktif dan kondusif bagi peningkatan mutu perguruan tinggi. Misalnya, jika perguruan tinggi menerapkan budaya organisasi yang menekankan pada kerjasama tim, penghargaan terhadap hasil kerja keras, serta komunikasi yang terbuka dan transparan, maka hal tersebut akan mendorong dosen dan staf untuk bekerja lebih optimal. Mereka akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih terlibat dalam kegiatan akademik, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengembangan institusi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu perguruan tinggi dapat dijelaskan dengan pendekatan bahwa nilai-nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi cara kerja individu di dalamnya. Ketika perguruan tinggi memiliki budaya yang mendorong keunggulan akademik, maka seluruh elemen organisasi—dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan—akan terinspirasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung kualitas dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya inovasi, dan rendahnya kepuasan di kalangan anggota civitas akademika. Koefisien yang positif dalam pengaruh ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan seiring dengan peningkatan mutu perguruan tinggi. Artinya, jika budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi lebih berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan, maka mutu perguruan tinggi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya yang ada lebih cenderung pada hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan kualitas, maka mutu perguruan tinggi bisa terhambat. Dengan adanya bukti empiris ini, perguruan tinggi perlu untuk mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan mutu akademik. Perguruan tinggi bisa mengadakan pelatihan atau workshop yang berfokus pada penguatan nilai-nilai organisasi seperti etika kerja, integritas, kerjasama tim, dan inovasi. Budaya yang mendukung kolaborasi antara dosen dan mahasiswa juga sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang produktif. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai pencapaian dan kontribusi setiap individu dapat menciptakan iklim yang menyenangkan, di mana seluruh anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Perguruan tinggi juga perlu memastikan bahwa nilai-nilai tersebut ditanamkan sejak awal dan dijaga dalam setiap kegiatan akademik dan administratif. Tantangan utama dalam meningkatkan pengaruh budaya organisasi adalah mengubah kebiasaan atau nilai yang sudah terlanjur ada di dalam suatu perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang sudah memiliki budaya tertentu mungkin menghadapi kesulitan dalam melakukan perubahan tersebut, terutama jika perubahan tersebut membutuhkan waktu dan usaha yang tidak sedikit. Namun, ini juga merupakan peluang untuk melakukan transformasi budaya yang dapat membawa dampak jangka panjang terhadap peningkatan mutu perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang dapat menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada mutu akan memiliki keuntungan kompetitif di tingkat nasional maupun global. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa budaya organisasi yang baik dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi untuk memperhatikan dan mengembangkan budaya yang mendukung kualitas akademik sebagai bagian dari strategi pengembangan institusi.

### **Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi (Hipotesis 8)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Terdapat pengaruh Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  2,578 < dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,661) atau P Value < dari 0.05 ( $0,010 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kinerja Dosen meningkat maka searah dengan Mutu

Perguruan Tinggi. Pengaruhnya searah dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Kinerja Dosen meningkat maka Mutu Perguruan Tinggi juga meningkat berikut sebaliknya. Hal ini menjawab hipotesis 8: “Terdapat pengaruh Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi” dan hipotesis ke 8 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja fakultas berpengaruh signifikan terhadap kualitas institusi pendidikan tinggi. Kajian (Akbar, 2021) menemukan bahwa kinerja dosen dan pelayanan akademik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas lulusan perguruan tinggi Islam di Indonesia. Demikian pula (Farida, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi fakultas, dan iklim kampus secara langsung mempengaruhi kinerja fakultas dalam kaitannya dengan kualitas institusi. (Christianingsih, 2014; Cristianingsih, 2020) menekankan pentingnya peran kepemimpinan visioner dan kinerja fakultas dalam menentukan kualitas universitas, khususnya bagi institusi swasta. Penelitiannya menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi dosen, motivasi berprestasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kualitas institusi secara keseluruhan. Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa mengintegrasikan seluruh sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia, diperlukan untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan tinggi melalui peningkatan kinerja fakultas (Akbar, 2021; Christianingsih, 2014; Cristianingsih, 2020; Farida, 2019).

Pengaruh positif kinerja dosen terhadap mutu perguruan tinggi dapat dijelaskan sebagai berikut: dosen yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya memberikan pengajaran yang berkualitas, tetapi juga mendorong terjadinya inovasi dalam pembelajaran, peningkatan kualitas penelitian, dan pengembangan kegiatan akademik lainnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja dosen secara langsung akan meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa dan kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja dosen rendah, maka pengajaran yang diberikan akan kurang optimal, yang pada gilirannya dapat menurunkan mutu perguruan tinggi. Koefisien positif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja dosen, semakin tinggi mutu perguruan tinggi yang dihasilkan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa perguruan tinggi perlu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dosen melalui berbagai program peningkatan kompetensi, pelatihan, dan insentif bagi dosen yang berprestasi.

Berdasarkan temuan ini, perguruan tinggi perlu lebih fokus pada pengembangan kinerja dosen sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan. Beberapa langkah praktis yang bisa diambil antara lain: Peningkatan Kompetensi Dosen: Perguruan tinggi dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan profesi yang berkelanjutan bagi dosen, seperti pelatihan pedagogik, peningkatan kemampuan penelitian, dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Insentif untuk Dosen Berprestasi: Memberikan penghargaan atau insentif kepada dosen yang menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat, untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perguruan tinggi. Evaluasi Kinerja Dosen: Implementasi sistem evaluasi yang lebih transparan dan objektif dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam kinerja dosen, sehingga perguruan tinggi dapat memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan kualitas. Keterlibatan dalam Penelitian dan Pengabdian: Menggalakkan dosen untuk lebih aktif dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan isu-isu kontemporer akan memperkaya pengalaman akademik dan meningkatkan reputasi perguruan tinggi.

Tantangan utama dalam meningkatkan kinerja dosen adalah bagaimana mengatasi ketimpangan dalam kemampuan dan motivasi dosen. Perguruan tinggi harus menyediakan dukungan yang merata, baik dalam hal fasilitas, sumber daya, maupun kesempatan pengembangan karir bagi seluruh dosen, terlepas dari latar belakang mereka. Namun, ini juga merupakan peluang besar bagi perguruan tinggi untuk memperkuat posisi mereka dalam peringkat pendidikan nasional maupun internasional, dengan cara mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, inovasi dalam penelitian, serta berperan aktif dalam komunitas akademik. Dengan demikian, kinerja dosen menjadi salah satu faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi, dan perguruan tinggi perlu memberi perhatian lebih dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi (Hipotesis 9)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang dilakukan, diketahui Tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi hal ini dikarenakan nilai F hitung < dari F tabel ( $F_{hitung} 0,235 < F_{tabel}$  sebesar 2.70) atau nilai f hitung < nilai kritis dengan hasil perhitungan  $f_{hitung} 0,235 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan jika Variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen secara simultan tidak berpengaruh maka tidak searah dengan Mutu Perguruan Tinggi hal tersebut menjawab hipotesis ke 9. Pengaruhnya tidak searah dengan nilai koefisiensinya, dengan asumsi jika Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen secara simultan terhadap Mutu Perguruan Tinggi” dan hipotesis ke 9 ditolak.

Penelitian mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja di perguruan tinggi menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening (Chandra, 2018). Demikian pula budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi ditemukan memberikan kontribusi sebesar 75% terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta (Qomariah, 2020). Namun penelitian lain melaporkan bahwa hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak (Qomariah, 2020). Dalam konteks berbeda, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Langgeng Ratnasari & Siregar, 2020). Sebaliknya, studi terhadap kinerja tenaga kependidikan menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan, hanya motivasi saja yang menunjukkan pengaruh signifikan (Regina Mega Pratiwi et al., 2023). Berbagai temuan ini menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lembaga pendidikan.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara individu masing-masing variabel seperti Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Dosen memiliki pengaruh terhadap mutu perguruan tinggi (seperti yang telah dibahas dalam analisis sebelumnya), namun secara simultan atau bersama-sama, keempat variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu perguruan tinggi. Ini berarti, meskipun ada kontribusi dari masing-masing faktor, pengaruh gabungan mereka tidak cukup kuat untuk mempengaruhi mutu perguruan tinggi secara keseluruhan dalam penelitian ini.

Hasil uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $P\ Value > 0,05$ , mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang diuji secara simultan tidak cukup saling berinteraksi atau tidak cukup berkontribusi untuk mempengaruhi mutu perguruan tinggi secara bersamaan. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan fenomena ini antara lain: Keterbatasan Pengaruh Variabel Bersama: Meskipun masing-masing variabel memiliki pengaruh signifikan secara individual, pengaruh gabungan mereka mungkin tereduksi karena faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti infrastruktur pendidikan, pendanaan, kurikulum, atau keberagaman mahasiswa. Variabel-variabel tersebut mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap mutu perguruan tinggi secara keseluruhan. Multikolinearitas: Kemungkinan adanya multikolinearitas (hubungan yang sangat erat antar variabel independen) juga bisa menjadi penyebab. Ketika variabel-variabel seperti kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi, dan kinerja dosen memiliki hubungan yang sangat erat, maka gabungan pengaruhnya bisa saling menetralkan dan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap mutu perguruan tinggi. Pengaruh Faktor Eksternal: Selain variabel internal yang diuji, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, standar akreditasi, atau perubahan global dalam pendidikan tinggi bisa lebih dominan mempengaruhi mutu perguruan tinggi. Oleh karena itu, meskipun secara internal terdapat pengaruh, faktor eksternal bisa jadi lebih menentukan. Variabel Lain yang Mungkin Diperlukan: Penelitian ini mungkin perlu mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi mutu perguruan tinggi, seperti manajemen strategis, strategi pembelajaran, atau partisipasi mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan perguruan tinggi. Jika pengaruh simultan variabel-variabel tersebut tidak signifikan, maka perguruan tinggi harus berhati-hati dalam merencanakan kebijakan yang terlalu mengandalkan kombinasi dari variabel-variabel tersebut sebagai solusi utama untuk peningkatan mutu. Sebaliknya, perguruan tinggi perlu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi mutu perguruan tinggi secara keseluruhan. Beberapa langkah yang bisa diambil antara lain: Peninjauan Kebijakan Internal: Perguruan tinggi perlu meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang berfokus pada variabel-variabel yang diuji. Meskipun penting, mungkin ada aspek lain dalam organisasi yang harus lebih diperhatikan, seperti kualitas kurikulum atau program pengembangan dosen yang lebih terfokus. Pengujian Variabel Lain: Penelitian lebih lanjut dapat memperkenalkan variabel lain yang lebih mempengaruhi mutu perguruan tinggi secara simultan, seperti komunikasi antara pimpinan dan dosen, strategi pemasaran pendidikan, atau akreditasi internasional yang mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap kualitas perguruan tinggi. Peningkatan Keterlibatan Stakeholder: Perguruan tinggi perlu memperkuat kolaborasi antar stakeholder, baik internal (seperti dosen dan mahasiswa) maupun eksternal (pemerintah, industri, dan masyarakat) untuk menciptakan sinergi yang lebih besar dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi.

Secara keseluruhan, meskipun Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Dosen secara individual memiliki pengaruh terhadap mutu perguruan tinggi, secara simultan mereka tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi, perhatian lebih lanjut perlu diberikan pada faktor-faktor lain yang dapat memberikan dampak yang lebih besar, serta integrasi kebijakan yang lebih luas dan lebih terarah.

## **PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Implikasinya Pada Mutu Perguruan Tinggi Universitas Swasta Di Kota Serang yang telah dilakukan mampu menghasilkan kesimpulan-kesimpulan diantaranya, bahwa tidak ada pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen, semakin besar Kepemimpinan yang dilakukan pada proses pekerjaan tidak terjadi perubahan signifikan cenderung menurun Kinerja Dosen. Berkaitan dengan variabel diajukan peneliti bahwa tidak ada pengaruh positif antara Kesejahteraan terhadap Kinerja Dosen serta tidak terbukti, bahwa semakin besar Kesejahteraan yang diterima pada proses pekerjaan tidak mempengaruhi Kinerja Dosen. Berkaitan dengan variabel yang dibuat peneliti tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen serta tidak terbukti, bahwa besarnya tingkat Budaya Organisasi yang dilakukan pada proses pekerjaan tidak mempengaruhi Kinerja Dosen. Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen terbukti, bahwa semakin besar tingkat Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi pada proses pekerjaan maka semakin baik pada Kinerja Dosen. Bahwa ada pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Mutu Perguruan Tinggi terbukti, bahwa semakin besar tingkat Kepemimpinan yang dilakukan pada proses pekerjaan maka semakin baik pada Mutu Perguruan Tinggi. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Mutu Perguruan Tinggi sangat berpengaruh terhadap nilai dimana Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Mutu Perguruan Tinggi. Dalam variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Mutu Perguruan Tinggi dimana proses kegiatan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Mutu Perguruan Tinggi. Variabel Kinerja Dosen berpengaruh positif terhadap Mutu Perguruan Tinggi dimana proses dari Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dapat berjalan dengan baik. Dalam variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen secara simultan tidak pengaruh positif terhadap Mutu Perguruan Tinggi dimana proses kegiatan Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen tidak searah dengan Mutu Perguruan Tinggi dengan begitu variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen tidak dapat berjalan dengan baik.

### **B. REKOMENDASI**

Pada akhir penelitian ini peneliti akan memberikan saran terkait dengan hasil penelitian yang semoga bermanfaat secara akademis maupun social, yaitu rekomendasi dari hasil simpulan penelitian dapat digambarkan dari skor setiap indikator adapun variabel Kepemimpinan pada no 4 diperoleh nilai terendah sebesar 397 dengan rerata 4.18 dan no 7 diperoleh nilai terendah 397 dengan rerata 4.18 dengan ini penulis memberikan rekomendasi perlu meningkatkan kembali kemampuan pimpinan dalam melayani serta rasa empati terhadap kebutuhan dosen serta perlu peningkatan kemampuan pimpinan harus mampu merumuskan visi serta motivasi dosen yang berkolaborasi dengan organisasi. Terdapat kesimpulan penelitian dari indikator variabel Kesejahteraan pada no 3 dengan nilai skor 404 dan rerata 4.25 dimana perlu peningkatan kebebasan kepada dosen untuk lebih berkembang dan mencari peluang dalam meningkatkan serta mengembangkan karir. Berdasarkan hasil perhitungan dari indikator variabel Budaya Organisasi diperoleh hasil dengan point terendah pada nomor indikator nomor 4 dimana point yang diperoleh 412 dengan nilai rerata 4.34 dengan nilai merekomendasikan pada penelitian ini khususnya Perguruan Tinggi lebih meningkatkan pelayanan pelatihan dan pengembangan dosen yang lebih dan cukup untuk meningkatkan karir. Dari variabel Kinerja Dosen pada indikator no 2 yang memiliki skor terendah juga sebesar 421 dan nilai rerata 4.43 maka peneliti memberikan rekomendasi bahwa perlu dapat ditingkatkan kembali kemampuan sikap dan terkendali bagi setiap dosen dalam menangani penyelenggaraan akademik. Pada variable Mutu Perguruan Tinggi indikator no 2 memiliki nilai skor terendah sebesar 415 atau nilai rerata sebesar 4.37 maka perlu ada peningkatan pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi dosen dalam mengembangkan kurikulum untuk meningkatkan pendidikan.

### **C. IMPLIKASI KEBIJAKAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi yang telah diuraikan di atas, maka implikasinya adalah sebagai berikut: Perguruan Tinggi khususnya Universitas diharapkan dapat meningkatkan kemampuan Pimpinan Perguruan Tinggi yang memiliki standart agar dosen yang berada pada Universitas tersebut mampu untuk meningkatkan Kinerja Dosen yang berdampak pada Mutu Perguruan Tinggi baik secara operasional Pendidikan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa yang menempuh bidang Pendidikan pada Perguruan Tinggi tersebut. Dalam meningkatkan Kesejahteraan peneliti berharap proses controlling dari pekerja setiap Perguruan Tinggi dapat melakukan kenaikan progresif secara berkala dan terstruktur agar proses Kinerja Dosen serta Mutu Perguruan Tinggi tetap terjaga dan secara optimal sehingga tidak terjadi *looses* atau kehilangan Kinerja Dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dilakukannya controlling secara teratur untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja dosen dengan membuat perubahan serta penemuan strategi Budaya Organisasi, dengan melihat kondisi kejenuhan yang disebabkan Budaya Organisasi yang statis menjadikan penurunan kinerja dosen, dalam hal ini Perguruan Tinggi harus secepatnya untuk mengoreksi dan membuat perbaikan untuk menghindari kejenuhan pada dosen. Universitas diharapkan memberikan training dan reward kepada dosen dengan begitu dosen semakin termotivasi untuk meningkatkan pengajaran di bidangnya masing-masing dan juga Perguruan Tinggi harus selalu menerapkan SOP ( Standar Operasional Prosedur) yang telah di tetapkan dengan begitu kejenuhan dapat terhindari. Universitas diharapkan selalu berkoordinasi dengan pimpinan fakultas dalam hal ini dekan dan kaprodi dalam membuat jadwal untuk proses kegiatan pengajaran sehingga menghindari kelebihan atau kekurangan jam mengajar dan tugas dosen lainnya mengingat faktor yang tidak terduga seperti personal sebagai penghambat pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty: “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ... ” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–7.
- Akbar, G. S. (2021). *Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ditinjau dari Kinerja Dosen dan Layanan Akademik*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234891767>
- Akmal, A. K., Hadi, K., Adib, A., Prasanti, N., Sofiyannurriyanti, S., Irawan, H. T., Pamungkas, I., Irawan, R., & Kasmawati, K. (2022). Sosialisasi Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian*

- Masyarakat, 2(3), 1193–1197. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i3.2994>
- Alwi, W., & Hasrul, M. (2018). Analisis Klaster Untuk Pengelompokan Kabupaten/Kota Di Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Indikator Kesejahteraan Rakyat. *Jurnal MSA ( Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya )*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.24252/msa.v6i1.4782>
- Andayani, S. A. (2014). *Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKes Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:192720587>
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Arifin, M. Z. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:203514996>
- Askarno, A., & Nendi, I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 2988–3008. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.579>
- Basofi, A. (2017). Analisis Pengukuran Kesejahteraan di Indonesia. *Analisis Pengukuran Kesejahteraan Di Indonesia*, 5, 1–16.
- BPS Indonesia, S. I. (2023). Catalog: 1101001. *Statistik Indonesia 2023*, 1101001, 790. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Chair, U., & Hamka, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Mahasiswa. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 25–31. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.76>
- Chandra, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Stie Sultan Agung Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 37–43. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i1.63>
- Christianingsih, E. (2014). ( *Studi tentang Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung* ). 31–41.
- Cristianingsih, E. (2020). *KEPEMIMPINAN VISIONER, KINERJA DOSEN, DAN MUTU PERGURUAN TINGGI*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238541339>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301–308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.274>
- Farida, F. (2019). Faktor Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Berbasis Mutu Perguruan Tinggi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 269–285. <https://doi.org/10.24042/alidarrah.v8i2.3213>
- Fidowaty, T., & Sukaesih Kurniati, P. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia (Unikom). *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 5(2).
- Fitria, N., Chairy, A., & Fajriati Nahdiyah, A. C. (2024). Mengurai Kompleksitas Budaya Organisasi Dalam Konteks Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 136–142. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.257>
- Garnasih, R. L., & Pramadewi, A. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:161730333>
- Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *Remik*, 5(2), 58–67. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i2.11069>
- Heriana, P., Wahyudi, & Chiar, H. M. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151811913>
- Jalaluddin, J., Milfayetty., S., Zainuddin, Z., & Akbar, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan,

- Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *JURNAL SERAMBI ILMU*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234641513>
- K., P. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.104>
- Kusdibyo. (2021). Kepemimpinan Dan Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Perguruan Tinggi Maritim. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 3(2), 10–18. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v3i2.38>
- Langgeng Ratnasari, S., & Siregar, D. (2020). *Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:219734819>
- Lisda L. Asi, Achmad Gani, S. S. (2020). Journal of Management Science ( JMAS ). *Journal of Management Science ( JMAS )*, 1(3), 26–36.
- Mersa, N. A., & Zulfikar, Z. (2020). *PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI JURUSAN AKUNTANSI POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:229139911>
- Mertajaya, I. M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Profesionalisme Dosen Akademi Keperawatan Di Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal JKFT*, 4(2), 78. <https://doi.org/10.31000/jkft.v4i2.2520>
- Muhammad Nasih, N. (2022). *PENGARUH MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MAHASISWA PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 66–81.
- Murdiyani, H. (2010). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142591574>
- Nardi Mulyono, 2018. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Nuraryo, I. (2019). Model Pengembangan Kualitas Hubungan Students College Exchange Berbasis Public Relations Evaluation. *Profesi Humas Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat*, 3(2), 255. <https://doi.org/10.24198/prh.v3i2.17289>
- Nurjanah, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(1). <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- 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>
- Qomariah, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:191212560>
- Rahayu, N. A., & Hutabarat, I. M. L. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DIMEDIASI KOMPETENSI DOSEN DI KABUPATEN JAYAWIJAYA*. *WAHANA*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:200253311>
- Regina Mega Pratiwi, Dahliana Asry, Prajna Hewu Wau Pamelungan, & Sururi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Buana Ilmu*, 7(2), 19–25. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5357>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Salsabila, A. R., Hermina, C., & Julaibib, J. (2024). Kualitas Pertemanan Dan Kesejahteraan Psikologis: Prespektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 12–22. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.131>
- Sastrawan, B., Samsi, A., & Seran, G. G. (2024). Pelayanan Pemerintah Bidang Kesejahteraan Masyarakat. *Karimah Tauhid*, 3(1), 473–479. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.11642>
- Siti Ulyanah, Endin Syafrudin, S. H. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. *Syntax Idea*,

- 3(10), 6.
- Sodiq, A. (2016). *KONSEP KESEJAHTERAAN DALAM ISLAM*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:152109701>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Wahyuni, E., Nurihsan, J., & Yusuf, S. (2018). Kesejahteraan Mahasiswa: Implikasi Terhadap Program Konseling Di Perguruan Tinggi. *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1), 96–106. <https://doi.org/10.21009/insight.071.08>
- Willar, D., Lintong, J., & Kaparang, R. (2015). the Implementation of the Higher Education Quality. *Repository Polimdo*, 192–202.
- Yanuarsari, R., Romansyah, R., Latifah, E. D., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Potret Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan di Era MBKM Studi Deskriptif pada Perguruan Tinggi Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3822–3831. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2757>
- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty: “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ... ” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–7.
- Akbar, G. S. (2021). *Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ditinjau dari Kinerja Dosen dan Layanan Akademik*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234891767>
- Akmal, A. K., Hadi, K., Adib, A., Prasanti, N., Sofiyannurriyanti, S., Irawan, H. T., Pamungkas, I., Irawan, R., & Kasmawati, K. (2022). Sosialisasi Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 1193–1197. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i3.2994>
- Alwi, W., & Hasrul, M. (2018). Analisis Klaster Untuk Pengelompokan Kabupaten/Kota Di Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Indikator Kesejahteraan Rakyat. *Jurnal MSA ( Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya )*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.24252/msa.v6i1.4782>
- Andayani, S. A. (2014). *Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKes Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:192720587>
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Arifin, M. Z. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:203514996>
- Askarno, A., & Nendi, I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen engan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 2988–3008. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.579>
- Basofi, A. (2017). Analisis Pengukuran Kesejahteraan di Indonesia. *Analisis Pengukuran Kesejahteraan Di Indonesia*, 5, 1–16.
- BPS Indonesia, S. I. (2023). Catalog: 1101001. *Statistik Indonesia 2023, 1101001*, 790. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Chair, U., & Hamka, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Mahasiswa. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 25–31. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.76>
- Chandra, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Stie Sultan Agung Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 37–43. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i1.63>
- Christianingsih, E. (2014). ( *Studi tentang Kpemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung* ). 31–41.

- Cristianingsih, E. (2020). *KEPEMIMPINAN VISIONER, KINERJA DOSEN, DAN MUTU PERGURUAN TINGGI*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238541339>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301–308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.274>
- Farida, F. (2019). Faktor Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Berbasis Mutu Perguruan Tinggi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 269–285. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3213>
- Fidowaty, T., & Sukaesih Kurniati, P. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia (Unikom). *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 5(2).
- Fitria, N., Chairy, A., & Fajriati Nahdiyah, A. C. (2024). Mengurai Kompleksitas Budaya Organisasi Dalam Konteks Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 136–142. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.257>
- Garnasih, R. L., & Pramadewi, A. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:161730333>
- Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *Remik*, 5(2), 58–67. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i2.11069>
- Heriana, P., Wahyudi, & Chiar, H. M. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151811913>
- Jalaluddin, J., Milfayetty., S., Zainuddin, Z., & Akbar, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *JURNAL SERAMBI ILMU*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234641513>
- K., P. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.104>
- Kusdiby. (2021). Kepemimpinan Dan Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Perguruan Tinggi Maritim. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 3(2), 10–18. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v3i2.38>
- Langgeng Ratnasari, S., & Siregar, D. (2020). *Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:219734819>
- Lisda L. Asi, Achmad Gani, S. S. (2020). Journal of Management Science ( JMAS ). *Journal of Management Science ( JMAS )*, 1(3), 26–36.
- Mersa, N. A., & Zulfikar, Z. (2020). *PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI JURUSAN AKUNTANSI POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:229139911>
- Mertajaya, I. M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Profesionalisme Dosen Akademi Keperawatan Di Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal JKFT*, 4(2), 78. <https://doi.org/10.31000/jkft.v4i2.2520>
- Muhammad Nasih, N. (2022). *PENGARUH MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MAHASISWA PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 66–81.
- Murdiyani, H. (2010). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142591574>
- Nardi Mulyono, 2018. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Nuraryo, I. (2019). Model Pengembangan Kualitas Hubungan Students College Exchange Berbasis Public Relations Evaluation. *PRofesi Humas Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat*, 3(2), 255. <https://doi.org/10.24198/prh.v3i2.17289>
- Nurjanah, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(1).  
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- 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>
- Qomariah, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:191212560>
- Rahayu, N. A., & Hutabarat, I. M. L. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DIMEDIASI KOMPETENSI DOSEN DI KABUPATEN JAYAWIJAYA. *WAHANA*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:200253311>
- Regina Mega Pratiwi, Dahliana Asry, Prajna Hewu Wau Pamalungan, & Sururi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Buana Ilmu*, 7(2), 19–25. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5357>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Salsabila, A. R., Hermina, C., & Julaibib, J. (2024). Kualitas Pertemanan Dan Kesejahteraan Psikologis: Prespektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 12–22.  
<https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.131>
- Sastrawan, B., Samsi, A., & Seran, G. G. (2024). Pelayanan Pemerintah Bidang Kesejahteraan Masyarakat. *Karimah Tauhid*, 3(1), 473–479.  
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.11642>
- Siti Ulyanah, Endin Syafrudin, S. H. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Syntax Idea*, 3(10), 6.
- Sodiq, A. (2016). *KONSEP KESEJAHTERAAN DALAM ISLAM*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:152109701>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Wahyuni, E., Nurihsan, J., & Yusuf, S. (2018). Kesejahteraan Mahasiswa: Implikasi Terhadap Program Konseling Di Perguruan Tinggi. *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1), 96–106.  
<https://doi.org/10.21009/insight.071.08>
- Willar, D., Lintong, J., & Kaparang, R. (2015). the Implementation of the Higher Education Quality. *Repository Polimdo*, 192–202.
- Yanuarsari, R., Romansyah, R., Latifah, E. D., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Potret Kepemimpinan dan Mutu Pendidikan di Era MBKM Studi Deskriptif pada Perguruan Tinggi Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3822–3831.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2757>