

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS ROKANIA ROKAN HULU

Junifar Akmal¹, Taufik Indra Rangkuti²

^{1,2}Universitas Rokania Rokan Hulu

Email: Junifarakmal04@gmail.com, taufikindrarangkuti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner G-Form kepada responden. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh dosen yang ada di Universitas Rokania Rokan Hulu, yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kelayakan angket, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda diolah dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan disiplin kerja berdampak negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Selain itu, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, leadership, and work discipline on organizational commitment and lecturer performance at Rokania University, Rokan Hulu. This research is a quantitative study conducted by distributing G-Form questionnaires to respondents. The population in this study includes all lecturers at Rokania University, Rokan Hulu, totaling 34 individuals. The sampling method used is the census method, resulting in a total sample of 34 respondents. The data analysis techniques applied include descriptive statistical analysis, questionnaire feasibility testing, classical assumption testing, and multiple linear regression using SPSS software. The findings of this study reveal that job satisfaction and leadership partially have a positive but not significant effect on organizational commitment. Meanwhile, work discipline has a negative but not significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant impact on lecturer performance, while leadership has a positive but not significant effect on lecturer performance. Additionally, work discipline and organizational commitment have a positive and significant influence on lecturer performance.

Keywords : Job Satisfaction, Leadership, Work Discipline, Organizational Commitment, and Lecturer Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam keberhasilan satu institusi pendidikan, terutama perguruan tinggi. Dalam konteks akademik, dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, melakukan

penelitian, serta berkontribusi dalam pengabdian kepada masyarakat. Sumber daya manusia dalam sebuah institusi pendidikan perlu pengelolaan secara profesional untuk menciptakan antara kebutuhan dosen yang seimbang dengan tuntutan serta kapasitas institusi. Setiap institusi berharap agar seluruh dosennya dapat bekerja secara optimal maksimal dan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga tujuan keseluruhan institusi dapat lebih mudah tercapainya. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen agar dapat memenuhi tuntutan dan standar pendidikan tinggi.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam pengelolaan SDM institusi pendidikan, termasuk kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, serta dukungan institusional seperti fasilitas, insentif, dan peluang pengembangan karier. Dosen yang memiliki kinerja baik akan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran, produktivitas penelitian, serta reputasi akademik institusi. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen, di antaranya melalui peningkatan kepuasan kerja, kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja, serta komitmen organisasi yang kuat.

Peneliti ingin meneliti pada Universitas Rokania Rokan Hulu sebagai objek dari penelitian ini karena universitas ini merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Rokan Hulu yang tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pendidikan tinggi, tetapi juga memberikan layanan administrasi kepada seluruh civitas akademika, masyarakat, serta instansi terkait. Universitas Rokania Rokan Hulu memiliki visi untuk menjadi institusi pendidikan terbaik dalam mencetak tenaga pendidik yang siap pakai dan unggul di Indonesia, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) di bidang keguruan dan ilmu pendidikan pada tahun 2030.

Kinerja ialah hasil pekerjaan atau perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diperoleh dalam jangka periode waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja dosen merujuk pada kualitas dan kuantitas tugas akademik yang dilakukan dalam lingkup pendidikan tinggi, termasuk pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana dosen dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh institusi pendidikan serta memberikan kontribusi terhadap berkembangnya ilmu pengetahuan dan kualitas lulusan. Oleh karena itu, kinerja dosen dievaluasi setiap tahun dan dicatat dalam Daftar Penilaian Prestasi Kinerja Dosen. Hasil penilaian ini nantinya

digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk dalam aspek untuk kenaikan pangkat, penempatan jabatan, mutasi, pendidikan dan pelatihan, serta aspek lainnya.

Kinerja dosen menjadi aspek yang penting dalam dunia pendidikan tinggi, karena dosen tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti dan pelaku pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen mencerminkan seberapa efektifnya mereka dalam menjalankan peranannya di dunia pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Evaluasi yang objektif dan berkelanjutan sangat penting untuk mendorong perbaikan kualitas dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Kinerja dosen memiliki dampak besar terhadap kualitas pendidikan tinggi, baik dari segi kualitas lulusan, daya saing institusi, maupun reputasi akademik. Institusi pendidikan yang memiliki dosen dengan kinerja tinggi cenderung lebih unggul dalam menghasilkan lulusan yang kompeten serta berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja dosen harus menjadi prioritas bagi institusi pendidikan melalui kebijakan SDM yang mendukung kesejahteraan, pengembangan profesional, dan pemberian insentif berbasis kinerja.

Faktor yang diduga menjadi penyebab naik turunnya kinerja dosen adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah tingkat keterikatan psikologis dan emosional seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya merupakan aspek perilaku yang bisa digunakan untuk menilai serta mengevaluasi sejauh mana pegawai mampu bertahan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam organisasi (Muis et al., 2018). Dalam konteks institusi pendidikan, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana dosen merasa terikat dengan visi, misi, dan tujuan institusi serta bersedia memberikan kontribusi terbaiknya demi kemajuan institusi tersebut. Dosen yang berkomitmen dengan baik terhadap instansinya akan bertahan dalam kondisi positif maupun negatif, dan akan bekerja demi mewujudkan visi dan tujuan instansi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi berperan krusial dalam menentukan kinerja dosen dan keberhasilan institusi pendidikan. Semakin tinggi tingkat komitmen dosen terhadap institusi, semakin besar pula motivasi dan dedikasinya untuk berkontribusi secara maksimal dalam mengajar, meneliti, dan mengabdikan kepada masyarakat. Dosen yang memiliki komitmen tinggi

akan lebih produktif, loyal, dan berkontribusi dalam pengembangan akademik. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu mengelola SDM dengan baik agar dapat menciptakan dan membuat lingkungan yang mendukung dan menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen dosen, guna mencapai peningkatan kualitas akademik dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi serta kinerja dosen. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Setiap individu yang bekerja tentu sangat mengharapkan kepuasan dari lingkungan kerjanya.

Dalam konteks institusi pendidikan, kepuasan kerja dosen berkaitan dengan bagaimana mereka menilai aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan kolega, peluang pengembangan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Institusi yang kuat mampu menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja dosennya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja dosen, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap institusi (Akbar et al., 2016).

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi komitmen dosen terhadap organisasi dan kualitas kerjanya. Ketika dosen merasa puas dengan pekerjaannya dan lingkungan yang mendukung, mereka akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi serta kinerja yang optimal. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu untuk terus berupaya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang tepat, serta menyediakan kesempatan pengembangan karir agar dapat meningkatkan dan menaikkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dosen secara menyeluruh.

Selain kepuasan kerja, kepemimpinan juga bisa menjadi faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen. Kepemimpinan ialah sesuatu yang dianggap sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasinya untuk mencapai visi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Purnomo, 2018). Dalam konteks institusi pendidikan, kepemimpinan sangat berperan dalam menciptakan suasana akademik yang produktif, memberikan dukungan bagi dosen dan

mahasiswa, serta memastikan bahwa visi dan misi institusi bisa tercapai dengan baik. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam membangun komitmen dengan memberikan arahan dan dorongan yang diperlukan untuk mencapai target institusi, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dosen.

Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi di kalangan dosen, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan menciptakan visi yang inspiratif, memberikan dukungan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin dapat mendorong dosen untuk berkontribusi secara maksimal dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Institusi perguruan tinggi yang menerapkan kepemimpinan yang baik akan memiliki tenaga pengajar yang lebih stabil, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mengembangkan kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan SDM agar dapat mencapai tujuan akademik yang lebih baik.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja dosen yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kesediaan individu untuk secara sadar dan sukarela mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau pemimpin, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis (Susanti & Arief, 2024). Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana seseorang bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik, dosen akan lebih bertanggung jawab dalam mempertahankan serta meningkatkan pencapaian tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia profesional, termasuk lingkungan akademik. Dalam konteks institusi pendidikan, disiplin kerja dosen sangat penting untuk memastikan keberlangsungan proses akademik yang efektif, mulai dari pengajaran, penelitian, hingga pengabdian kepada masyarakat. Bagi dosen, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, serta konsistensi dalam melaksanakan berbagai tanggung jawab, baik dalam pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat. Dengan disiplin yang tinggi, dosen dapat lebih produktif, memberikan pengajaran berkualitas, serta berkontribusi secara maksimal dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh karena itu, institusi pendidikan

perlu menciptakan budaya disiplin yang kuat untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja dosen.

Namun dalam praktiknya, banyak tantangan yang dihadapi institusi pendidikan dalam mengelola SDM agar dapat meningkatkan kinerja dosen. Beberapa tantangan tersebut meliputi keterbatasan fasilitas penelitian, kurangnya penghargaan terhadap prestasi akademik, beban administrasi yang tinggi, serta kurangnya kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional dosen. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen sangat penting untuk memberikan rekomendasi kepada institusi pendidikan dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif. Dengan manajemen SDM yang baik, diharapkan institusi pendidikan dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen, sehingga bisa memberikan kontribusi optimal dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari penjelasan di atas, bisa diketahui faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen organisasi (Y1) dan kinerja dosen (Y2) yaitu kepuasan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3).

METODE

Objek penelitian ini adalah dosen di Universitas Rokania Rokan Hulu yang beralamat di Jalan Pasir Pengaraian KM. 15 Rambah Samo. Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong dalam studi kuantitatif dengan menggunakan dataa primer dan data sekunder. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi; Kepuasan kerja (X1), diukur menggunakan indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan itu sendiri, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja dan upah atau gaji. Kepemimpinan (X2), yang diukur menggunakan indikator kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, ketegasan, mendengarkan gagasan dan permasalahan individu dan memberikan pengarahan. Disiplin kerja (X3), yang diukur menggunakan indikator ketaatan pada jam kerja, menyelesaikan pekerjaan atau mengajar tepat waktu, ikuti kode etik di tempat kerjaa, serta kepatuhan dalam pemakaian dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu; Komitmen kerja (Y1), diukur menggunakan indikator penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja dengan keras atas nama organisasi dan keinginan untuk tetap

bersama dan bertahan dalam organisasi. Kinerja Dosen (Y2), yang diukur dengan menggunakan indikator berorientasi pelayanan, integritas, kompeten dan kerja sama. Dalam penelitiang ini, populasi yang digunakan yaitu mencakup seluruh dosen di Universitas Rokania Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang. Populasi merupakan domain umum yang terdiri dari subjek atau objek dalam domain tersebut yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga bisa dipelajari untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2021). Sampel di dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam proses penelitian. Jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh anggota populasi pasti dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan dibagikannya kuesioner dalam bentuk Google Formulir kepada dosen dan tenaga kependidikan Universitas Rokania Rokan Hulu. Angket yang dibagikan diukur dengan skala Likert dari rentang nilai 1 hingga 5. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu uji kelayakan angket, analisis statistik deskriptif, serta analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Jumlah	Total	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki		70,6%	100%
	Perempuan		29,4%	
Umur	20 – 40 th	34	20,6%	100%
	>40 th		79,4%	
Tingkat Pendidikan	S2	28	82,4%	100%
	S3	6	17,6%	
Masa Kerja	1 – 3 th	6	17,6%	100%
	4 – 6 th	11	32,4%	
	> 6 th	17	50%	

Deskripsi profil responden dosen di Universitas Rokania Rokan Hulu sebagai berikut.

24
10 34
7

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Karakteristik umum responden mencakup jenis kelamin, usia atau umur, tingkat pendidikan, serta masa lamanya bekerja. Informasi tersebut dapat kita lihat pada tabel di atas yang menampilkan data mengenai responden laki-laki dalam penelitian ini lebih mendominasi dibandingkan dengan perempuan dengan persentase sebesar 70,6%. Usia responden paling banyak ada di atas 40 tahun dengan persentase 79,4% dibandingkan dengan usia lainnya. Hampir keseluruhan responden menempuh pendidikan S2 dengan persentase 82,4%. Untuk masa kerja responden sebagai dosen paling banyak sudah melewati lebih dari 6 tahun dilihat dari besarnya persentase yaitu 50%.

Berikut hasil analisis tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 2. Rata-Rata Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel

Variabel	Total Rata-Rata	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	3,72	Puas
Kepemimpinan (X2)	3,75	Baik
Disiplin Kerja (X3)	3,84	Tinggi
Komitmen Organisasi (Y1)	3,80	Tinggi
Kinerja Dosen (Y2)	3,75	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil analisis tabel 2 di atas, tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa dosen Universitas Rokania Rokan Hulu secara umum memiliki kinerja kerja yang baik dengan total nilai rata-rata 3,75. Dosen Universitas Rokania Rokan Hulu secara umum memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dengan total nilai rata-rata 3,80. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja, dosen Universitas Rokania Rokan Hulu merasa puas dengan nilai rata-rata 3,72. Pemimpin dosen di Universitas Rokania Rokan Hulu secara umum memiliki kepemimpinan yang baik dengan nilai rata-rata 3,75. Selanjutnya para dosen Universitas Rokania Rokan Hulu memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata 3,84.

Uji Kelayakan Angket Uji Validitas

Item pernyataan atau soal angket akan dianggap valid jika nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari atau lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, selain itu *Pearson Correlation* bernilai positif. Berikut ini hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	0,862	0,000	Valid
	X1.1.2	0,680	0,000	Valid
	X1.2.1	0,850	0,000	Valid
	X1.2.2	0,882	0,000	Valid
	X1.3.1	0,808	0,000	Valid
	X1.3.2	0,791	0,000	Valid
	X1.4.1	0,854	0,000	Valid
	X1.4.2	0,878	0,000	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1.1	0,789	0,000	Valid
	X2.1.2	0,395	0,021	Valid
	X2.2.1	0,796	0,000	Valid
	X2.2.2	0,877	0,000	Valid
	X2.3.1	0,774	0,000	Valid
	X2.3.2	0,797	0,000	Valid
	X2.4.1	0,851	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X2.4.2	0,757	0,000	Valid
	X2.5.1	0,880	0,000	Valid
	X2.5.2	0,819	0,000	Valid
	X3.1.1	0,899	0,000	Valid
	X3.1.2	0,823	0,000	Valid

	X3.2.1	0,893	0,000	Valid
	X3.2.2	0,914	0,000	Valid
	X3.3.1	0,846	0,000	Valid
	X3.3.2	0,787	0,000	Valid
	X3.4.1	0,819	0,000	Valid
	X3.4.2	0,857	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1.1	0,805	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,774	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,876	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,769	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,801	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,651	0,000	Valid
Kinerja Dosen (Y2)	Y2.1.1	0,812	0,000	Valid
	Y2.1.2	0,814	0,000	Valid
	Y2.2.1	0,801	0,000	Valid
	Y2.2.2	0,854	0,000	Valid
	Y2.3.1	0,871	0,000	Valid
	Y2.3.2	0,812	0,000	Valid
	Y2.4.1	0,810	0,000	Valid
	Y2.4.2	0,925	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Menurut *output* di atas, bisa menyimpulkan bahwa tiap-tiap item pertanyaan atau soal angket dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai signifikansi (2-tailed)nya kurang dari atau lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, dan *Pearson Correlation*nya bernilai positif.

Uji Reliabilitas

Item pernyataan atau soal angket dapat dianggap reliabel atau konsiten jika nilai *Cronbach's Alpha* seluruh item pertanyaan atau soal angketnya bernilai di atas atau lebih dari 0,60 atau

nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk tiap-tiap itemnya di atas atau lebih dari 0,60. Berikut ini ialah hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	0,933	0,920	Reliabel
	X1.1.2		0,936	Reliabel
	X1.2.1		0,921	Reliabel
	X1.2.2		0,918	Reliabel
	X1.3.1		0,925	Reliabel
	X1.3.2		0,928	Reliabel
	X1.4.1		0,921	Reliabel
	X1.4.2		0,919	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	X2.1.1	0,923	0,915	Reliabel
	X2.1.2		0,938	Reliabel
	X2.2.1		0,914	Reliabel
	X2.2.2		0,909	Reliabel
	X2.3.1		0,915	Reliabel
	X2.3.2		0,913	Reliabel
	X2.4.1		0,910	Reliabel
	X2.4.2		0,916	Reliabel
	X2.5.1		0,908	Reliabel
			0,912	Reliabel
	X2.5.2			

	X3.1.1		0,936	Reliabel
	X3.1.2		0,942	Reliabel
	X3.2.1		0,936	Reliabel
	X3.2.2		0,934	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X3.2.2	0,947	0,940	Reliabel
	X3.2.2		0,945	Reliabel
	X3.3.1			
	X3.3.2			
	X3.4.1		0,942	Reliabel
	X3.4.2		0,939	Reliabel
	Y1.1.1		0,848	Reliabel
	Y1.1.2		0,849	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.2.1	0,870	0,824	Reliabel
	Y1.2.2		0,853	Reliabel
	Y1.3.1		0,843	Reliabel
	Y1.3.2		0,870	Reliabel
	Y2.1.1		0,934	Reliabel
	Y2.1.2		0,932	Reliabel
	Y2.2.1		0,933	Reliabel
	Y2.2.2		0,929	Reliabel
Kinerja Dosen (Y2)	Y2.3.1	0,939	0,927	Reliabel
	Y2.3.2		0,933	Reliabel
	Y2.4.1		0,933	Reliabel
	Y2.4.2		0,922	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Menurut *output* di atas, bisa menyimpulkan bahwa tiap-tiap item pertanyaan atau soal angket dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha*

seluruh item pertanyaan atau soal angketnya bernilai di atas atau lebih dari 0,60 dan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk tiap-tiap itemnya di atas atau lebih dari 0,60..

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Komitmen Organisasi (Y1)			Kinerja Dosen (Y2)		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual			Unstandardized Residual		
N	34		N	34	
Mean	,0000000		Mean	,0000000	
Normal Parameters ^{a,b}	3,35054897		Normal Parameters ^{a,b}	2,18422315	
Std. Deviation			Std. Deviation		
Absolut	,136		Absolut	,193	
e Most Extreme	,136		e Most Extreme	,099	
Differences Positive	-,133		Differences Positive	-,193	
Negative			Negative		
Kolmogorov-Smirnov Z	,792		Kolmogorov-Smirnov Z	1,123	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,557		Asymp. Sig. (2-tailed)	,160	
a. Test distribution is Normal.			a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.			b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Menurut hasil keluaran/output SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel Komitmen Organisasi (Y1) nilainya sebesar 0,557 dan Kinerja Dosen (Y2) nilainya sebesar 0,160 besar dari 0,05. Maka, bisa menyimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil untuk uji multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi (Y1)	Kepuasan Kerja (X1)	0,275	3,630
	Kepemimpinan (X2)	0,356	2,807
	Disiplin Kerja (X3)	0,310	3,223
Kinerja Dosen (Y2)	Kepuasan Kerja (X1)	0,274	3,653
	Kepemimpinan (X2)	0,343	2,918
	Disiplin Kerja (X3)	0,310	3,223
	Komitmen Organisasi (Y1)	0,825	1,212

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil di atas, diketahui nilai Tolerance untuk tiap variabelnya di atas atau besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk tiap variabelnya di bawah atau kurang dari 10,00. Maka, bisa menyimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		R
Error Square Komitmen Organisasi (Y1) 0,175	Kontanta	14,503	3,483	B Std.
	Kepuasan Kerja (X1)	0,079	0,179	
	Kepemimpinan (X2)	0,160	0,147	
	Disiplin Kerja (X3)	-0,002	0,178	
	Kontanta	-5,455	2,901	
	Kepuasan Kerja (X1)	0,314	0,119	
	Kepemimpinan (X2)	0,088	0,099	
	Disiplin Kerja (X3)	0,458	0,118	
	Kinerja Dosen (Y2)	0,877		

Komitmen Organisasi (Y1)	0,384	0,121
--------------------------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan regresi pada tabel 7 di atas, persamaan regresi linear dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : } Y1 = 14,503 + 0,079X1 + 0,160X2 - 0,002X3 + e$$

Penafsiran maksud dari persamaan tersebut adalah:

Nilai konstanta bernilai 14,503, yang artinya jika variabel independen (kepuasan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja) bernilai 0 (nol), maka besarnya komitmen organisasi yang terjadi adalah 14,503.

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja bernilai 0,079 dan bertanda positif, artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang satu arah dengan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan kepuasan kerja 1% maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,079 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk kepemimpinan bernilai 0,160 dan bertanda positif, artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan kepemimpinan 1% maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,160 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai 0,002 dan bertanda negatif, artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang terbalik dengan komitmen organisasi. Jika terjadi kenaikan disiplin kerja 1% maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,002 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

$$\text{Persamaan 2 : } Y2 = -5,455 + 0,314X1 + 0,088X2 + 0,458X3 + 0,384Y1 + e$$

Adapun tafsiran dari persamaan tersebut adalah:

Nilai konstanta bernilai -5,455, artinya jika variabel independen (kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja) bernilai 0 (nol), maka besarnya kinerja dosen yang terjadi ialah -5,455.

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja bernilai 0,314 dan bertanda positif, artinya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang satu arah dengan kinerja dosen. Jika terjadi kenaikan

kepuasan kerja 1% maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,314 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk kepemimpinan bernilai 0,088 dan bertanda positif, artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang satu arah dengan kinerja dosen. Jika terjadi kenaikan kepemimpinan 1% maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,088 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai 0,458 dan bertanda positif, artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang satu arah dengan kinerja dosen. Jika terjadi kenaikan disiplin kerja 1% maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,458 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai 0,384 dan bertanda positif, artinya komitmen organisasi memiliki hubungan yang satu arah dengan kinerja dosen. Jika terjadi kenaikan komitmen organisasi 1% maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,384 dan sebaliknya dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan di atas, nilai koefisien determinasi atau *R Square* komitmen organisasi (Y1) bernilai 0,175 atau 17,5%, maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja memengaruhi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 17,5%. Sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kemudian nilai koefisien determinasi atau *R Square* untuk kinerja dosen (Y2) bernilai 0,877 atau 87,7%, maka bisa menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja dosen sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t	Sig.	Keterangan
	Kepuasan Kerja (X1)	0,441	0,663	Tidak signifikan

Komitmen Organisasi (Y1)	Kepemimpinan (X2)	1,091	0,284	Tidak signifikan
	Disiplin Kerja (X3)	-0,011	0,992	Tidak signifikan
Kinerja Dosen (Y2)	Kepuasan Kerja (X1)	2,638	0,013	Signifikan
	Kepemimpinan (X2)	0,891	0,380	Tidak signifikan
	Disiplin Kerja (X3)	3,869	0,001	Signifikan
	Komitmen Organisasi (Y1)	3,173	0,004	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di atas atau lebih dari tingkat signifikansi ($0,663 > 0,05$) dan nilai t hitung 0,441, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis pertama ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih dari tingkat signifikansi ($0,284 > 0,05$) dan nilai t hitung 1,091, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis kedua ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi di atas atau lebih dari tingkat signifikansi ($0,992 > 0,05$) dan nilai t hitung -0,011, maka bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y2)

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi ($0,013 < 0,05$) dan nilai t hitung 2,638, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y2)

Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi di atas atau lebih dari tingkat signifikansi ($0,380 > 0,05$) dan nilai t hitung 0,891, maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga hipotesis kelima ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y2)

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung 3,869, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga hipotesis keenam diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Y1) terhadap Kinerja Dosen (Y2)

Komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$) dan nilai t hitung 3,173, maka bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan seorang dosen di Universitas Rokania, maka komitmen organisasinya juga cenderung akan meningkat begitu pun sebaliknya, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Tidak semua dosen merasakan pengaruhnya secara langsung tergantung masing-masing individu. Setiap dosen memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, beberapa orang mungkin merasa puas dengan pekerjaannya tetapi tetap tidak memiliki komitmen tinggi karena mereka lebih fokus pada tujuan pribadi atau faktor lainnya. Selain itu, seorang dosen juga mungkin tetap memiliki komitmen yang tinggi karena faktor eksternal, misalnya minimnya peluang kerja di luar organisasi, meskipun tingkat kepuasan kerjanya tidak terlalu tinggi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Putri, 2017) yang menyatakan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Dan diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Jufrizen, 2015), komitmen organisasi mungkin akan meningkat jika kepuasan kerja karyawan didukung oleh faktor variabel lain, seperti penempatan yang sesuai dengan keahlian.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Hal ini dapat diartikan jika pemimpin atau atasan di Universitas Rokania memiliki kepemimpinan yang baik maka komitmen organisasi para dosen juga akan meningkat begitu pun sebaliknya, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Tidak semua dosen merasakan pengaruhnya secara langsung tergantung pada masing-masing individu. Jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai ekspektasi atau kebutuhan dosen namun baik, dampaknya pada komitmen organisasi bisa rendah. Misalnya, kepemimpinan yang terlalu otoriter mungkin membuat para dosen patuh tetapi tidak meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (R. Hidayat, 2013) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Kemudian diperkuat oleh penelitian (Salahudin et al., 2018) yang menemukan kepemimpinan memengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Salahudin et al., 2018), kepemimpinan merupakan hasil kombinasi dari perilaku dan strategi yang terbentuk melalui keterampilan, sifat, dan sikap seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Namun, tidak semua pemimpin secara otomatis menjadi seorang pimpinan formal. Ada juga bentuk kepemimpinan nonformal, yaitu kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain di luar struktur kepemimpinan formal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Hal ini bisa diartikan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang dosen di Universitas Rokania maka komitmen organisasinya akan menurun tetapi pengaruhnya tidak signifikan begitu pun sebaliknya. Tidak semua dosen dapat merasakan pengaruhnya secara langsung tergantung masing-masing individu. Seorang dosen bisa sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, tetapi itu tidak berarti mereka memiliki komitmen yang kuat dengan organisasi. Mereka mungkin hanya bekerja sesuai aturan dan profesional tanpa merasa terikat jangka panjang dengan organisasi. Perguruan tinggi sering kali mengutamakan fleksibilitas dan kreativitas. Akademisi cenderung mengandalkan motivasi intrinsik dan *self-regulation*, sehingga disiplin

formal yang diterapkan dalam organisasi mungkin tidak menjadi penentu utama komitmen mereka.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan & Dini, 2019) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, diperkuat dengan penelitian (Purba et al., 2022) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Menurut (Ridwan & Dini, 2019) disiplin atau kepatuhan karyawan terhadap peraturan tidak selalu mencerminkan loyalitas atau setia dengan organisasi, melainkan lebih disebabkan oleh ketakutan mendapatkan sanksi atau konsekuensi yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja dosen secara positif dan signifikan pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan seorang dosen di Universitas Rokania maka kinerja dosen tersebut juga akan meningkat, begitu pun sebaliknya. Ketika dosen merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka mulai dari kondisi lingkungan, penghargaan, hingga dukungan institusional, mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan produktif yang secara langsung meningkatkan kinerja akademik dosen secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2016) dan (Rosita & Yuniati, 2016), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Bagis et al., 2019) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Menurut (Akbar et al., 2016), seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Sehingga semangat kerja yang tinggi ini mempermudah individu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Hal ini dapat diartikan jika pemimpin atau atasan di Universitas Rokania menunjukkan kepemimpinan yang

baik, maka kinerja para dosen juga akan cenderung meningkat begitu pun sebaliknya, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Tidak semua dosen merasakan pengaruhnya secara langsung tergantung masing-masing individu dan merespons gaya kepemimpinan dengan cara yang sama. Beberapa mungkin merasa lebih terpengaruh, sementara yang lain lebih independen dalam menjalankan tugas mereka, sehingga efek kepemimpinan terhadap kinerja menjadi beragam dan tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (M. S. Hidayat et al., 2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Kemudian diperkuat dengan penelitian (Monique & Nasution, 2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut (Monique & Nasution, 2020), gaya kepemimpinan seorang atasan tidak selalu berdampak besar pada kinerja auditor, karena kualitas kerja auditor lebih bergantung pada tanggung jawab individu serta etika dan profesionalisme yang telah menjadi pedoman dalam profesi tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang dosen di Universitas Rokania maka kinerja dosen tersebut juga akan meningkat, begitu pun sebaliknya. Disiplin kerja membantu dosen dalam menjalankan tugas akademik dengan lebih efektif, meningkatkan kualitas pengajaran, serta memperkuat produktivitas dalam penelitian dan publikasi. Dosen yang disiplin cenderung lebih terstruktur, konsisten, dan mampu memenuhi target akademik yang telah ditetapkan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Arief, 2024) dan (Erawati & Wahyono, 2019) yang mengungkapkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperkuat dengan penelitian oleh (Bagis et al., 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Erawati & Wahyono, 2019), tingkat disiplin kerja yang tinggi menggambarkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas

yang dipercayakan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja, sehingga mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Dengan kata lain dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang dosen di Universitas Rokania, maka kinerja dosen tersebut juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, stabilitas kerja, serta keterlibatan dalam pengembangan institusi. Dosen yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menjalankan tugas akademik dengan baik, tetapi juga berkontribusi lebih luas dalam membangun institusi pendidikan yang berkualitas.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperkuat dengan penelitian (Bagis et al., 2019) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Muis et al., 2018), banyak organisasi yang memasukkan komitmen sebagai salah satu kriteria utama dalam perekrutan pegawai atau penawaran jabatan untuk organisasinya, yang menegaskan betapa pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen di dalam sebuah organisasi berkaitan erat dengan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen, maka dapat diambil kesimpulan yaitu; Kepuasan kerja, dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Selain itu, Disiplin kerja memengaruhi Komitmen organisasi secara negatif tetapi tidak signifikan pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu.

Sedangkan Kepemimpinan memengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu. Disiplin kerja dan Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Rokania Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2), 21.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3581>
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 288–301.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19–32. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i1.1799>
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Purba, P. Y., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 367–378. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*,

10(1), 28–38. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>

Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonology*, 545–557.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KARYawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Interventing. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.

Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.

Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2024). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan LLDIKTI Wilayah VII Jawa Timur. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 8(1), 311–322.