

**PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
KERJA DAN TRUST**

*(Penelitian Kuantitatif Menggunakan Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen
Universitas Pamulang)*

DISERTASI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Manajemen Pendidikan*



*Disusun Oleh
SEKOLIHEN
NPM 073116032*

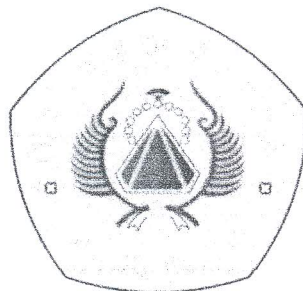
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR
2014**

**PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
KERJA DAN *TRUST***

(Penelitian Kuantitatif Menggunakan Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen
Universitas Pamulang)

DISERTASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Manajemen Pendidikan



Disusun Oleh
SHOLIHIN
NPM 073118032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

UJIAN TERBUKA DISERTASI

PROGRAM DOKTOR

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S-3)

Nama : Sholihin
Nomor Pokok Mahasiswa : 073118032
Judul Disertasi : Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan *Trust* (Penelitian Kuantitatif Menggunakan Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen Universitas Pamulang)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

Promotor,



Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

Ko-Promotor,



Dr. Suhendra, M.Pd.

Tanggal : 20/09/24

Tanggal :

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN TERBUKA

Ketua,



Prof. Dr. rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc.,
IPU. Asean. Eng. APEC. Eng.

Sekretaris,



Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

Tanggal : 20/09/24

Tanggal : 20/09/24

ABSTRAK

SHOLIHIN, Peningkatan komitmen organisasional dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Trust*” (Studi Empirik Menggunakan Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Analisis SITOREM pada Dosen Universitas Pamulang), Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Pakuan- Bogor, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan strategi dan cara untuk meningkatkan Komitmen organisasional dosen melalui penguatan variabel Kepemimpinan transformasional dan Dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan variabel Motivasi Kerja dan *Trust* sebagai variabel intervening. Teknik penarikan Sampel berdasarkan rumus slovin dari populasi 427 dihasilkan sampel sejumlah 207 dosen Universitas Pamulang.

Terdapat pengaruh langsung positif signifikan antara kepemimpinan Transformasional (X^1), Budaya Organisasi (X^2), Motivasi Kerja (X^3), *Trust* (X^4) terhadap komitmen organisasional dosen (Y). Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) terhadap motivasi kerja (X^3). Terdapat pengaruh langsung positif signifikan antara kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) terhadap *trust* (X^4). Terdapat pengaruh tidak langsung positif signifikan antara kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) terhadap komitmen organisasional dosen (Y) melalui motivasi kerja (X^3) sehingga penguatan kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) dapat meningkatkan komitmen organisasional dosen (Y) melalui motivasi kerja (X^3). Terdapat pengaruh tidak langsung positif signifikan antara kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) terhadap komitmen organisasional dosen (Y) melalui *Trust* (X^4) sehingga penguatan kepemimpinan Transformasional (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) dapat meningkatkan komitmen organisasional dosen (Y).

Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa indikator yang masih lemah dan perlu diperbaiki adalah: 1st). Bekerja dengan tim, 2nd) Adaptasi terhadap perubahan, 3rd) Konsisten pada aturan, 4th) Pertimbangan Individual (*Individual consideration*), 5th) Kemajuan (*Progress*), 6th) Kompensasi (*Compensation*), 7th) Kondisi kerja (*Working Condition*), 8th) Kesiapan mendukung, 9th) Kepercayaan pada kompetensi, 10th) Keyakinan pada keajegan tindakan, 11th) Peningkatan penghasilan dan pemenuhan kebutuhan (*income*), 12th) Kebersamaan dalam organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi (*togetherness*), 13th) Kesesuaian kemampuan (*suitability*), 14th) Feedback yang didapat dari organisasi (*feedback*), 15th) Pelayanan yang diinginkan (*service*). Sedangkan indikator yang dipertahankan dan dikembangkan adalah: 1) Pemberdayaan sumber daya manusia, 2) Orientasi pada hasil pekerjaan, 3) Mendorong inovasi dalam bekerja, 4) Motivasi Inspiratif (*Inspirational motivation*), 5) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*), 6) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*), 7) Tanggung jawab (*Responsibility*), 8) Pengakuan (*Confession*), 9) Pencapaian prestasi (*Achievement*), 10) Prosedur organisasi (*Organizational Procedur*), 11) Status (*Status*), 12) Keyakinan terhadap integritas, 13) Kesiapan menerima kesulitan karena harapan positif, 14) Rasa memiliki (*a sense of belonging*), dan 15) Loyal terhadap pekerjaan (*Loyalty*).

Kata Kunci: Komitmen Organisasional Dosen, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Trust*