Vol 3 No. 6 November 2026 P-ISSN : 3047-2792 E-ISSN : 3047-2032, Hal 24 - 32

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.smartpublisher.id/

DOI: https://doi.org/10.69714/ygh1s189

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang

Dewi Nur Susilawati [a*], Anip Solihin [b]
[a*] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis; dewiip867@gmail.com, Universitas Pamulang
[b] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis; dosen02741@unpam.ac.id, Universitas Pamulang
[*] Penulis Korespondensi: Dewi Nur Susilawati

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of democratic leadership and organizational culture on lecturer performance at the Management Study Program (S1), Universitas Pamulang, Serang Campus. The background of the study is based on the increasing number of students that has not been matched by a proportional growth in the number of lecturers, as well as pre-survey results indicating variation in lecturers' perceptions of the clarity of leadership direction and the consistency of organizational value implementation. This study uses a quantitative approach. The population consisted of 95 lecturers, while the sample consisted of 77 respondents determined using the Yamane formula with Simple Random Sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests with the assistance of SPSS version 27. The results showed that democratic leadership had a positive and significant effect on lecturer performance, with a t-count of 2.185, a significance value of 0.032, and a regression coefficient of 0.214. Organizational culture also had a positive and significant effect, with a t-count of 5.725, a significance value of 0.000, and a regression coefficient of 0.669. Simultaneously, democratic leadership and organizational culture had a positive and significant effect on lecturer performance, with an F-count of 55.552 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.600 indicates that the two variables explain 60.0% of the variation in lecturer performance, while the remaining 40.0% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Democratic Leadership; Organizational Culture; Lecturer Performance; Universitas Pamulang.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya jumlah mahasiswa yang tidak diimbangi pertumbuhan jumlah dosen secara proporsional, serta hasil prasurvei yang menunjukkan adanya variasi persepsi dosen terhadap kejelasan arahan pimpinan dan konsistensi penerapan nilai organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 95 dosen, sedangkan sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan melalui rumus Yamane dengan teknik Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan t hitung 2,185, signifikansi 0,032, dan koefisien regresi 0,214. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 5,725, signifikansi 0,000, dan koefisien regresi 0,669. Secara simultan, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan F hitung 55,552 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 60,0% variasi kinerja dosen, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis; Budaya Organisasi; Kinerja Dosen; Universitas Pamulang.

Naskah Masuk 23 Agustus 2026; Revisi 9 September 2026; Diterima 11 November 2026; Terbit 14 November 2026

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi yang unggul, kompeten, serta mampu bersaing di dunia kerja, dan dosen menjadi unsur penting karena kualitas pelaksanaan tugasnya berkaitan dengan mutu lulusan serta pencapaian tujuan institusi. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat merupakan tiga pilar utama yang wajib dijalankan seorang dosen, sehingga upaya menjaga dan meningkatkan kinerja dosen perlu dilakukan secara terus-menerus, termasuk di Universitas Pamulang Kampus Serang.

Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang mengalami peningkatan jumlah mahasiswa yang signifikan, sementara pertumbuhan jumlah dosen tetap tidak berlangsung dalam proporsi yang sama, sehingga beban dosen dalam memenuhi tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi lebih besar. Kondisi ini menuntut kepemimpinan yang mampu memberikan arah kerja yang jelas serta budaya organisasi yang mendukung agar peningkatan beban tugas tidak berujung pada penurunan kinerja.

Hasil prasurvei terhadap 31 dosen pada variabel kepemimpinan demokratis dengan pernyataan mengenai kejelasan arahan pimpinan menunjukkan variasi persepsi, yaitu 5 responden sangat setuju, 7 setuju, 5 netral, 9 tidak setuju, dan 5 sangat tidak setuju bahwa pimpinan fakultas kurang memberikan arahan yang jelas. Pada variabel budaya organisasi, prasurvei terhadap pernyataan mengenai konsistensi penerapan nilai dan aturan menunjukkan 6 responden sangat setuju, 8 setuju, 4 netral, 12 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Hasil tersebut mengindikasikan masih terdapat persepsi yang beragam di kalangan dosen terkait kejelasan arahan pimpinan dan konsistensi penerapan nilai organisasi, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan motivasi kerja dosen.

Kajian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya seragam. [10] menemukan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen, sedangkan [4] menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berfokus pada perusahaan atau instansi pemerintah, sementara kajian pada kinerja dosen di perguruan tinggi, khususnya di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang, masih terbatas. Kesenjangan tersebut menjadi dasar bagi penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas Pamulang Kampus Serang".

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang?
3. Apakah kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan pada dasarnya menyangkut bagaimana seorang pemimpin memberi pengaruh sekaligus arahan kepada anggota organisasi. [16] memaknai kepemimpinan sebagai kapasitas seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang demi terwujudnya suatu tujuan tertentu, sedangkan [5] menitikberatkan pada cara seorang atasan memengaruhi sikap kerja bawahannya sehingga tercipta produktivitas kerja yang

baik. [14] memandang kepemimpinan sebagai proses saling memengaruhi antara individu dengan kelompoknya guna mencapai sasaran bersama.

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, keterbukaan komunikasi, kerja sama tim, serta ruang bagi anggota untuk menyampaikan gagasan [14]. Penelitian ini mengukur variabel kepemimpinan demokratis (X1) melalui lima indikator, yaitu kemampuan memberikan arahan, keadilan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dalam komunikasi, kemampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan konsistensi dalam pemberian arahan [14]; [16].

2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menyangkut seperangkat nilai serta pola tingkah laku yang tumbuh di lingkungan suatu organisasi. [16] mendefinisikannya sebagai suatu sistem pemaknaan yang dianut bersama, yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain, sedangkan [20] menekankan nilai yang diyakini anggota sebagai pedoman perilaku. [17] memandang budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang berkembang ketika kelompok menghadapi persoalan adaptasi dan integrasi.

Penelitian ini mengukur variabel budaya organisasi (X2) melalui lima indikator, yaitu pemahaman terhadap nilai dan norma organisasi, budaya kerja yang mendukung profesionalisme, konsistensi penerapan aturan, disiplin kerja sebagai kebiasaan, dan evaluasi kinerja secara berkala [16].

2.3. Kinerja Dosen

Kinerja dosen menggambarkan keberhasilan pelaksanaan tugas akademik, yang penilaiannya tidak semata melihat keluaran pekerjaan, tetapi juga proses dan tanggung jawab yang dijalankan. [12] menghubungkan kinerja dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab, [21] mengaitkannya dengan pencapaian tujuan strategis dan kontribusi terhadap organisasi, sedangkan [20] menambahkan aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023, kinerja dosen dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu pelaksanaan pengajaran, pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kegiatan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2.4. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian menempatkan kepemimpinan demokratis (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja dosen (Y). Arahan yang jelas, keadilan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan komunikasi, suasana kerja yang kondusif, serta konsistensi sikap pemimpin diduga dapat meningkatkan rasa percaya dan motivasi kerja dosen [12]. Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang melekat dalam budaya organisasi diduga membentuk standar perilaku dan etos kerja dosen sehari-hari [20]. Kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi diduga pula saling melengkapi sehingga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen [21].

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.
H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.
H3: Kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan positivistik (Sugiyono, 2019), yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan demokratis (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja dosen (Y).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh dosen aktif Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang yang berjumlah 95 orang, terdiri atas 62 dosen laki-laki dan 33 dosen perempuan. Ukuran sampel ditentukan melalui rumus Yamane [22] dengan tingkat kesalahan 5%, yaitu $n = N / (1 + Ne^2) = 95 / (1 + 95(0{,}05^2)) = 76{,}76$ yang dibulatkan menjadi 77 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling, yaitu pemberian peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel [18].

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui observasi langsung, kuesioner (angket), dan studi pustaka. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) untuk mengukur persepsi dosen terhadap kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, dan kinerja dosen [7].

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27, meliputi uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation (item dinyatakan valid apabila CITC > 0,30) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60) (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan grafik Normal P-P Plot), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (Uji Glejser). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5. Model Regresi

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan: Y adalah kinerja dosen; X1 adalah kepemimpinan demokratis; X2 adalah budaya organisasi; a adalah konstanta; b1 dan b2 adalah koefisien regresi; dan e adalah error.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Karakteristik Data Penelitian

Penelitian melibatkan 77 dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 48 orang (62,3%) dan perempuan 29 orang (37,7%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 30–40 tahun (47 orang/61,0%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S2 (72 orang/93,5%) dan sisanya S3 (5 orang/6,5%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja di bawah 5 tahun (66 orang/85,7%).

4.2. Uji Validitas

Hasil uji validitas awal menemukan tiga item dengan nilai Corrected Item-Total Correlation di bawah 0,30, yaitu item X1_8 (Kepemimpinan Demokratis), X2_8 (Budaya Organisasi), dan Y_8 (Kinerja Dosen), sehingga ketiga item tersebut dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari instrumen. Pengujian ulang terhadap item yang tersisa menunjukkan seluruh item valid.

Variabel	Jumlah Item Awal	Item Tidak Valid	Item Valid Akhir
Kepemimpinan Demokratis (X1)	8	X1_8	7
Budaya Organisasi (X2)	8	X2_8	7
Kinerja Dosen (Y)	9	Y_8	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 25 item yang diuji, tiga item dinyatakan gugur, menyisakan 22 item valid yang layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

4.3. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	7	0,909	Reliabel

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	7	0,860	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	8	0,918	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

4.4. Uji Normalitas

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,182, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh histogram yang menyerupai kurva lonceng dan grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,498	2,010
Budaya Organisasi (X2)	0,498	2,010

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Nilai Tolerance kedua variabel sebesar 0,498 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,010 (< 10), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

4.6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (Uji Glejser)	Keputusan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,866	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,216	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Nilai signifikansi kedua variabel berada di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

4.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,911	2,476	-	3,599	0,001
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,214	0,098	0,228	2,185	0,032
Budaya Organisasi (X2)	0,669	0,117	0,597	5,725	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = 8{,}911 + 0{,}214X_1 + 0{,}669X_2}$$

Konstanta sebesar 8,911 menunjukkan nilai kinerja dosen ketika kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi dianggap konstan pada nilai nol. Koefisien kepemimpinan demokratis sebesar 0,214 bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,214 satuan, dengan variabel lain tetap. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,669 juga bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,669 satuan, dengan variabel lain tetap. Nilai koefisien budaya organisasi yang lebih besar menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini.

4.8. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	2,185	0,032	H1 diterima
Budaya Organisasi (X2)	5,725	0,000	H2 diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Nilai t hitung kepemimpinan demokratis sebesar 2,185 dengan signifikansi 0,032 (< 0,05), sehingga H1 diterima: kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai t hitung budaya organisasi sebesar 5,725 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H2 diterima: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

4.9. Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	602,702	2	301,351	55,552	0,000
Residual	401,428	74	5,425	-	-
Total	1004,130	76	-	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Nilai F hitung sebesar 55,552 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H3 diterima: kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang.

4.10. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,775	0,600	0,589	2,329

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi mampu menjelaskan 60,0% variasi kinerja dosen, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang, dengan nilai t hitung 2,185 dan signifikansi 0,032. Koefisien regresi sebesar 0,214 menunjukkan hubungan yang positif, sehingga semakin baik penerapan kepemimpinan demokratis, semakin tinggi pula kinerja dosen.

Temuan ini sejalan dengan pandangan [12] bahwa kepemimpinan yang efektif meningkatkan motivasi kerja yang berdampak langsung pada kinerja individu, serta [14] yang menyatakan bahwa kepemimpinan berfungsi mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota organisasi agar tujuan tercapai secara optimal. Hasil ini juga sejalan dengan temuan [10] yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen, [1] yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dosen melalui komunikasi, motivasi, dan arahan pimpinan, serta [8] yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, terutama dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa arahan yang jelas, keadilan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan komunikasi, dan suasana kerja yang kondusif dari pimpinan Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan Tri

Dharma Perguruan Tinggi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen terbukti dan diterima.

5.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dengan nilai t hitung 5,725 dan signifikansi 0,000. Koefisien regresi sebesar 0,669 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga peningkatan penerapan budaya organisasi diikuti oleh peningkatan kinerja dosen.

Temuan ini sesuai dengan [20] yang memaknai budaya organisasi sebagai nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi, serta [16] yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang menjadi pedoman bertindak dan mengambil keputusan. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,669) dan Standardized Beta (0,597) yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan demokratis (koefisien regresi 0,214; Beta 0,228), budaya organisasi terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja dosen dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan [4] yang menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen, [13] yang menyimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi diikuti peningkatan kinerja dosen, serta [6] yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun bersama variabel lain. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen terbukti dan diterima.

5.3. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dengan nilai F hitung 55,552 dan signifikansi 0,000. Hasil ini memperkuat bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu variabel secara terpisah, melainkan juga oleh kombinasi keduanya.

Temuan ini sesuai dengan [21] yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif lebih mudah diterapkan apabila didukung budaya organisasi yang kuat, sebagaimana budaya organisasi yang baik akan lebih efektif apabila didukung kepemimpinan yang memberi arahan, motivasi, dan teladan.

Nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60,0% variasi kinerja dosen dijelaskan oleh kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen terbukti dan diterima.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan demokratis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,185 dengan signifikansi 0,032 (lebih kecil dari 0,05). Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai t hitung sebesar 5,725 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), serta merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dibandingkan kepemimpinan demokratis. Secara simultan, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 55,552 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 60,0% variasi kinerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang dengan jumlah populasi 95 dosen dan sampel 77 responden, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada program studi atau perguruan tinggi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian hanya menggunakan kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 60,0% variasi kinerja dosen, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan.

Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas masing-masing responden serta berpotensi menimbulkan bias jawaban. Keempat, penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dengan pengumpulan data pada Januari–Juli 2025, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja dosen dari waktu ke waktu. Kelima, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum menggali secara mendalam alasan dan konteks di balik persepsi dosen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain serta pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

SARAN

Bagi Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang Kampus Serang, mengingat budaya organisasi merupakan variabel paling dominan (koefisien regresi 0,669; Beta 0,597), program studi perlu mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai dan aturan secara konsisten, peningkatan kedisiplinan, kerja sama, dan komunikasi efektif. Kualitas kepemimpinan demokratis juga perlu terus ditingkatkan melalui pemberian arahan, motivasi, dan dukungan berkelanjutan kepada dosen.

Bagi dosen, peningkatan kinerja tidak semata bergantung pada kebijakan institusi, tetapi juga pada komitmen setiap dosen dalam meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam membangun budaya organisasi yang positif.

Bagi peneliti selanjutnya, mengingat nilai R Square sebesar 0,600 menunjukkan masih terdapat 40,0% variasi kinerja dosen yang belum terjelaskan, penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor pembentuk kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ardiansyah, T., & Awaloedin, D. T. (2021). Model Kepemimpinan Tepat dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Indonesia. Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(1), 34–44.
[2] Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
[3] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[4] Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 5(2), 284–294.
[5] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
[6] Hikmah, N., Farid, & Nursiah. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Jurnal Kolaboratif Sains, 8(7), 4045–4055.
[7] Istijanto. (2017). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
[8] Kaiyeli, N., & Posi, S. H. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen. Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 4(2), 354–365.
[9] Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2023). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Jakarta: Kemendikbudristek RI.
[10] Komarudin, K. (2019
[11]). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(3), 86–96.
[12] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
[13] Najamudin, N., & Andang, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interverning. Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi, 6(1), 226–233.
[14] Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks: Sage Publications.
[15] Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
[16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Harlow: Pearson Education Limited.
[17] Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership. Hoboken: Wiley.
[18] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[19] Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
[20] Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
[21] Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
[22] Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed.). New York: Harper and Row.