

## Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Aditya Bachtiar Firmansyah<sup>1\*</sup>, Sonny Hersona<sup>1</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Jln. Jl. HS.Ronggo Waluyo, Karawang, Jawa Barat 41361, Indonesia

\*Koresponden: [aditfirman8@gmail.com](mailto:aditfirman8@gmail.com)

### ABSTRAK.

Penelitian dilakukan di Universitas Singaperbangsa Karawang dengan menggunakan metode kuantitatif, dan jumlah sampel berdasarkan sampling jenuh sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa lembar pernyataan dengan model skala likert yang diujikan. Menggunakan teknik analisis regresi linier untuk melakukan penelitian, korelasi sederhana, parsial atau simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. Di universitas ini  $H_1$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,280 > 1,664$ ); untuk mengelola kualitas pendidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, Kinerja dosen berpengaruh positif signifikan yaitu penerimaan  $H_2$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,086 > 1,664$ ), budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Universitas Singaperbangsa Karawang,  $H_3$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,469 > 1,664$ ), dan dikalikan dengan servant leadership dan manajemen mutu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap dosen di Singaperbangsa Karawang. Prestasi universitas, terima  $H_4$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $56,611 > 2,720$ .

**Kata Kunci :** *Servant leadership, Manajemen mutu pendidikan, Budaya organisasi, Kinerja dosen*

## *Servant Leadership, Quality Management of Education and Organizational Culture on The Performance of Lecturers*

### ABSTRACT

The research was conducted at the University of Singaperbangsa Karawang using quantitative methods, and the number of samples based on saturated sampling was 83 people. The data was collected using an instrument in the form of a statement sheet with a tested Likert scale model. Using linear regression analysis techniques to conduct research, simple correlation, partial or simultaneous. The results of the study concluded that servant leadership had a significant positive effect on the performance of the lecturers at the University of Singaperbangsa Karawang. In this university  $H_1$  was accepted or  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,280 > 1,664$ ); Management of the quality of education of Singaperbangsa Karawang University. Lecturer performance has a significant positive effect, where  $H_2$  is accepted or  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,086 > 1,664$ ); Organizational culture has a significant positive effect on the performance of the lecturers of Singaperbangsa Karawang University,  $H_3$  is accepted or  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,469 > 1,664$ ), and multiplied by servant leadership and quality management of education has a significant effect on lecturers at Singaperbangsa Karawang. University achievement, accept  $H_4$  or  $F_{count} > F_{table}$  or  $56,611 > 2,720$ .

**Keyword :** *Servant Leadership, Management of education quality, Organizational culture, Lecturer*

**DOI:** 10.30596/jimb.v22i2.6813

**JEL CLASSIFICATION:** O15, P17, J53

### Cara Sitasi :

Firmansyah, A.B., & Hersono, S. (2021). Servant leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 335–350. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6813>.



## PENDAHULUAN

Era globalisasi dan liberalisasi saat ini telah menyebabkan berbagai perbaikan di perguruan tinggi melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di segala bidang yang wajib dilakukan bagi terciptanya SDM yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Negara yang dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif akan mampu bersaing dengan negara lain di dunia. Tercapainya tujuan serta visi dan misi sebuah institusi yang bergerak dibidang pendidikan tinggi seperti perguruan tinggi tidak terlepas dari peran tugas, dan tanggung-jawab dosen dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang turut serta menjamin keberlangsungan kegiatan operasional institusi (Wirotomo & Pasaribu, 2015; Lutfiani et al., 2019).

Secara administratif, dosen mempunyai tugas pokok menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu memberi layanan pendidikan-pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Pendidikan yang berkualitas, khususnya Pendidikan di perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen yang menggambarkan pencapaian organisasi dalam melaksanakan kegiatan, rencana dan kebijakan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, selain itu, komitmen dosen dan budaya organisasi (Anwar, 2016).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang relevan, banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Harsono (2017) dalam hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan dan bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu kondisi kompetensi, motivasi, kondisi sarana dan prasarana serta teknologi dan informasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen. Besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen secara berurut adalah faktor motivasi, kondisi sarana prasarana, selanjutnya faktor teknologi dan informasi dan terakhir adanya kompetensi dari para pengajar. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2017) dalam hasil penelitian yang dilakukan menyatakan kepemimpinan visioner, motivasi kerja, dan kompetensi dosen mempunyai pengaruh yang sangat signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap budaya kerja dosen. Selaras juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taek dan Dau (2020) menunjukkan secara parsial motivasi kerja dan kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Didukung juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Armanto dan Gunarto (2020) menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja dosen adalah kompensasi, artinya bahwa dengan meningkatnya kompensasi bagi dosen, maka kinerjanya akan meningkat. Yang terjadi terkait dengan kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang, Renstra yang dirumuskan disana tidak mencapai hasil yang diharapkan antara tujuan dan realisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor berikut: mempengaruhi kinerja. Pengajaran, kepemimpinan layanan, manajemen mutu dan budaya organisasi.

Sebagaimana telah disinggung di atas, permasalahan buruknya kinerja dosen utama terutama karena kinerja sumber daya manusia yang buruk, salah satunya adalah kinerja staf administrasi. Pegawai administrasi meliputi pegawai tetap dan pegawai sementara. Ketika membahas kinerja karyawan, seringkali menimbulkan konotasi negatif di masyarakat. Apalagi dalam hal pelayanan lambat dan berantakan, kapasitas rendah dan disiplin kerja yang mengarah pada terminologi negatif, terutama kinerja yang buruk, seperti "kalau bisa disederhanakan kenapa disederhanakan", "kalau bisa dikurangi", kenapa harus dipercepat?", "jika memungkinkan? Mengapa harga setinggi itu murah?"

Untuk mengatasi masalah tersebut, beberapa perubahan harus dilakukan setiap tahun dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas dosen/ dosen untuk meningkatkan minat peserta mengikuti pendidikan. Oleh karena itu, faktor pendukung keberhasilan realisasi tujuan tersebut antara lain: apakah terdapat sumber daya manusia yang memadai, alokasi dana yang sesuai dengan kebutuhan, ada tidaknya peralatan penunjang, serta koordinasi dan kerjasama yang baik di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang.

Faktor pertama adalah kepemimpinan yang melayani atau kepemimpinan layanan. Dalam penelitian ini, jenis kepemimpinan di instansi adalah gaya kepemimpinan on-the-job. Peran kepemimpinan disini berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila semua anggota organisasi yaitu dosen dan karyawan mempunyai visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi mereka agar bekerja lebih baik, sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif dan pada gilirannya kinerja dapat meningkat (Cahyono, 2012). Salah satu metode kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *servant leadership*. Gaya kepemimpinan yang melayani (Servant Leadership) merupakan satu dari beberapa gaya kepemimpinan yang juga mampu memotivasi kinerja para karyawannya. Tujuan penerapan Servant Leadership oleh pemimpin perusahaan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan tanggungjawab karyawan pada pekerjaan. Perilaku tersebut diharapkan dapat memperkecil perasaan tertekan terhadap tuntutan. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan produktif dan loyal pada perusahaan (Pranoto, 2019). Teori kepemimpinan ini berawal dari karya Greenleaf pada tahun 1970. Menurut Purwanto dan Asbari (2020) hubungan kepemimpinan dengan kinerja adalah sangat erat dimana kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama. Dalam hal ini, pemimpin yang melayani akan berdampak positif terhadap kinerja pengikut, yaitu cara pengikut menyelesaikan tugas yang ditugaskan. (Ye et al., 2019); (Lee et al., 2020) menambahkan bahwa kepemimpinan yang melayani meningkatkan semangat kerja dan berorientasi dengan kinerja organisasi. Aspek yang terkait yang mendukung implementasi kinerja adalah komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja (Sharma & Dhar, 2016); (Orgambidez & Almeida, 2019); (Saleem et al., 2019).

Faktor berikutnya adalah manajemen mutu pendidikan. Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk mempertahankan daya saing, salah satunya melalui penerapan sistem manajemen mutu yaitu sistem manajemen atau manajemen modern, dimana setiap proses dilakukan dengan menggunakan alat atau alat. Diterima oleh komunitas internasional dalam bentuk standar yang diakui. Sistem manajemen mutu memberikan jaminan kualitas untuk semua proses yang sedang berjalan, jika produk dari sisi proses (termasuk barang dan jasa) berkualitas tinggi, maka output yang dihasilkan dapat dikatakan berkualitas atau tidak langsung.

Hal ini dikarenakan sistem manajemen mutu merupakan suatu metode yang diadopsi dari proses, yang terkait dengan metode sistematis dan metode faktual, dan metode tersebut digunakan untuk mengukur keberhasilan program secara keseluruhan. Cara pengolahan ini tidak lepas dari masukan (masukan) dan hasil pengolahan (keluaran). Pendekatan proses dan sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam QMS ISO 9001: 2015 berdampak pada organisasi terutama dalam hal kinerja. Dari segi institusi (perguruan tinggi) dan rencana studi, kualitas perguruan tinggi masih sangat rendah. Sebagian besar perguruan tinggi menunjukkan bahwa perguruan tinggi hanya memperoleh akreditasi C dan jarang memperoleh akreditasi A atau B (Dharma et al., 2016)). Data nasional menunjukkan bahwa hampir 483 perguruan tinggi negeri (PTN) studi memiliki skor “tidak bersertifikat”, yang lebih rendah dari skor sertifikasi C, dan skor tersebut kurang dari 200.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah budaya organisasi. Kekuatan dan kelemahan suatu organisasi atau budaya perusahaan sebenarnya sangat bergantung pada bagaimana karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya dapat membangun dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan akan tetap menjaga loyalitasnya kepada organisasi dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor lain di luar maupun di dalam organisasi. Terakhir, budaya perusahaan akan memotivasi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Menurut (Aisyah et al., 2019) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dengan indikator bertindak sebagai pemrakarsa, memiliki keterampilan, kehandalan individu, interaksi tim, kekompakan tim dan komitmen tim kerja dipilih sebagai indikator yang dapat melihat budaya organisasi dalam suatu perguruan tinggi.

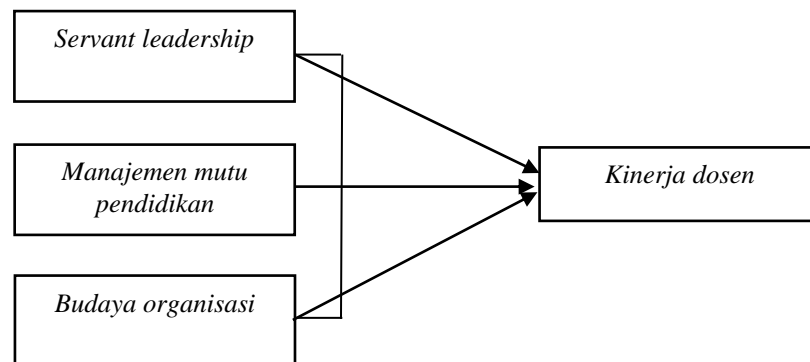
Pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan di atas merupakan titik awal bagi peneliti untuk menentukan pertanyaan penelitian. Fokus pertanyaan penelitian adalah lemahnya kinerja dosen, khususnya pegawai pada bidang manajemen akademik, kemahasiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, serta manajemen perencanaan dan pengembangan yang berdampak pada jenjang dosen. Kinerja dosen belum mencapai kondisi terbaiknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun secara garis besar dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi demografi, kemampuan dan ketrampilan fisik dan mental, motivasi, budaya dan komitmen kerja. Pada saat yang sama, faktor eksternal termasuk manajemen kualitas dan kepemimpinan. Dari uraian di atas membahas mengenai pengaruh *Servant leadership*, Manajemen Mutu Pendidikan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Singaperbangsa Karawang.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi target penelitian ini adalah dosen yang bekerja di Universitas Singaperbangsa Karawang tahun 2019. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dan *saturated sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik Saturation Sample (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel adalah dosen yang bekerja di Universitas Singaperbangsa Karawang tahun 2019 yang berjumlah 83 dosen yang sudah direncanakan oleh peneliti.

Tahap pengumpulan data dalam penelitian ini dapat menggunakan alat pengumpulan data sesuai dengan masalah yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disusun berupa angket. Untuk menguji keabsahan angket tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (test of validity) dan uji reliabilitas (test of reliability). Analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 24.0. Variabel independen pada penelitian ini adalah *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2), dan budaya organisasi (X3), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja dosen (Y). Berikut kerangka model penelitian disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka model penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja di Universitas Singaperbangsa Karawang diberikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 4.1, distribusi jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki, yaitu 60,2%. Jumlah ini lebih banyak dibandingkan dengan perempuan yang hanya 39,8%. Karakteristik berikutnya adalah usia responden yang dibagi menjadi lima kategori, antara lain <25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun, dan > 55 tahun.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 1, jumlah responden terbanyak berada di usia 36-45 tahun sebanyak 61,4% dan paling sedikit adalah <25 tahun, yaitu 0% . Karakteristik terakhir adalah berdasarkan masa kerja responden. Masa kerja disini dibagi menjadi 4, antara lain 6 bulan-1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan > 5 tahun. Responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja selama 3 - 5 tahun, yaitu sebanyak 57,8%. Paling sedikit adalah dengan masa kerja 6 bulan -1 tahun, yaitu 0%.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki – laki	50	60,2%
		Perempuan	33	39,8%
2.	Usia	< 25 tahun	0	0,0%
		26- 35 tahun	11	13,3%
		36-45 tahun	51	61,4%
		46-55 tahun	16	19,3%
		> 55 tahun	5	6,0%
3.	Masa Kerja	6 bln - 1 tahun	0	0,0%
		1-3 tahun	29	34,9%
		3-5 tahun	48	57,8%
		> 5 tahun	6	7,2%

Hasil pengolahan deskripsi statistic data penelitian yaitu jumlah data (N), range, minimum, maximum, Sum, Mean, dan Std. Deviation selanjutnya digunakan untuk menjelaskan variasi-variasi yang terjadi pada variable-variabel penelitian yang diberikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Deskripsi Statistiaik

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
<i>Servant leadership</i>	83	23,00	26,00	49,00	3203,00	38,5904	4,74736
Manajemen mutu pendidikan	83	17,00	35,00	52,00	3623,00	43,6506	3,94299
Budaya organisasi	83	15,00	33,00	48,00	3391,00	40,8554	3,33910
Kinerja dosen	83	13,00	25,00	38,00	2680,00	32,2892	2,91978
Valid N (listwise)	83						

Hasil pengolahan data untuk variabel *servant leadership*, memiliki nilai Mean: 38,5904; Standar Deviasi: 4,74736; Range : 23 Skor terendah: 26; Skor tertinggi : 49. Skor frekuensi variabel *servant leadership* menyebar dari skor terendah 26 sampai skor tertinggi 49 dengan rentang nilai 23. Hasil pengolahan data untuk variabel manajemen mutu pendidikan, memiliki nilai Mean : 43,6506 ; Standar Deviasi : 3,94299; Range : 17; Skor terendah : 35 ; Skor tertinggi : 52 ; Skor frekuensi variabel kepercayaan menyebar dari skor terendah 35 sampai skor tertinggi 52 dengan rentang nilai 17. Hasil pengolahan data untuk variabel budaya organisasi, memiliki nilai Mean : 40,8554; Standar Deviasi :3,33910; Range: 15; Skor terendah : 33; Skor tertinggi : 48. Skor frekuensi variabel budaya organisasi menyebar dari skor terendah 48 sampai skor tertinggi 33 dengan rentang nilai 15. Selanjutnya Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja dosen, memiliki nilai Mean : 32,2892; Standar Deviasi: 2,91978; Range: 13; Skor terendah: 25; Skor tertinggi: 38. Skor frekuensi variabel kinerja dosen menyebar dari skor terendah 38 sampai skor tertinggi 38 dengan rentang nilai 13.

Selanjutnya untuk persyaratan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari (1) Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov One Sample Test* dilakukan untuk melihat apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perangkat lunak komputer SPSS 24.00 menunjukkan bahwa uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 3.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Servant leadership</i>	Manajemen mutu pendidikan	Budaya organisasi	Kinerja dosen	
N	83	83	83	83	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38,5904	43,6506	40,8554	32,2892
	Std. Deviation	4,74736	3,94299	3,33910	2,91978
Most Extreme Differences	Absolute	,089	,132	,096	,142
	Positive	,073	,132	,085	,142
	Negative	-,089	-,062	-,096	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z	,807	1,204	,879	1,292	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,533	,110	,423	,071	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 3, menunjukkan hasil uji Normalitas data untuk *servant leadership* dengan probabilitas signifikansi  $0,535 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal, manajemen mutu pendidikan diperoleh probabilitas signifikansi sebesar  $0,110 > 0,05$  berarti data berdistribusi normal dan budaya organisasi dengan probabilitas signifikansi  $0,423 > 0,05$  berarti berdistribusi normal serta kinerja dosen dengan probabilitas signifikansi  $0,071 > 0,05$  berarti berdistribusi normal, dengan demikian karena semua data berdistribusi normal, maka analisa selanjutnya menggunakan *statistic parametric*.

Kemudian uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh linier atau tidak secara signifikan.

**Tabel 3. ANOVA (Kinerja dosen \* *Servant leadership*)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja dosen * <i>Servant leadership</i>		(Combined)	374,500	17	22,029	4,412	,000
	Between Groups	Linearity	276,496	1	276,496	55,374	,000
		Deviation from Linearity	98,005	16	6,125	1,227	,273
	Within Groups		324,560	65	4,993		
	Total		699,060	82			

Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,273 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel *servant leadership* terhadap kinerja dosen terdapat pengaruh yang linear.

**Tabel 4. ANOVA ( Kinerja dosen \* Manajemen mutu pendidikan)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja dosen * Manajemen mutu pendidikan		(Combined)	347,495	14	24,821	4,801	,000
	Between Groups	Linearity	262,404	1	262,404	50,754	,000
		Deviation from Linearity	85,092	13	6,546	1,266	,255
	Within Groups		351,565	68	5,170		
	Total		699,060	82			

Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,255 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel manajemen mutu pendidikan terhadap kinerja dosen terdapat pengaruh yang linear.

**Tabel 5. ANOVA ( Kinerja dosen \* Budaya organisasi).**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja dosen * Budaya organisasi		(Combined)	432,420	15	28,828	7,244	,000
	Between Groups	Linearity	367,274	1	367,274	92,287	,000
		Deviation from Linearity	65,146	14	4,653	1,169	,319
	Within Groups		266,641	67	3,980		
	Total		699,060	82			

Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,319 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen terdapat pengaruh yang linear.

Uji homogenitas untuk mengetahui apakah varian populasi adalah sama atau tidak.  
Uji Homogenitas  $X_1$  dan  $Y$

**Tabel 6. Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja dosen				
Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
1,582	14	65	,108	

Dari hasil table 6 di atas diketahui signifikansi sebesar 0,108 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* berdasarkan kinerja dosen

memiliki variabel yang sama levene statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Uji Homogenitas  $X_2$  dan Y

**Tabel 7. Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja dosen			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,969	13	68	,137

Dari hasil tabel 7 di atas diketahui signifikansi sebesar 0,137 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu pendidikan berdasarkan kinerja dosen memiliki variabel yang sama levene statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Uji Homogenitas  $X_3$  dan Y

**Tabel 8. Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja dosen			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,925	10	67	,100

Dari hasil tabel 8 di atas diketahui signifikansi sebesar 0,100 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berdasarkan kinerja dosen memiliki variabel yang sama levene statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas atau tidak diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapatnya korelasi yang sempurna/tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas (*independent variables*) yang dilambangkan dengan  $X_1X_2X_3$  dan Y Jika terjadi multikolinieritas pada variabel-variabel bebas akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standard deviasi akan memiliki nilai tidak terhingga. Mengukur multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai Toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang (atau sebaliknya). Dari hasil perhitungan komputer diperoleh nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian, adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Servant leadership</i>	,778	1,285
	Manajemen mutu pendidikan	,615	1,626
	Budaya organisasi	,514	1,947

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Terlihat dalam Tabel 9 di atas Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 5, terlihat variabel  $X_1X_2X_3$  dan Y mempunyai nilai VIF sebesar 1,285; 1,626 dan 1,947 lebih kecil dari 5 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Koefisien korelasi (R) diperoleh menggunakan SPSS 24.0 untuk analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,629 yang berarti variabel *servant leadership* (X1) terhadap variabel kinerja dosen (Y) adalah bersikaplah kuat dan



positif. Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square) dari variabel *servant leadership* (X1) terhadap variabel kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 <sup>a</sup>	,396	,388	2,28404

a. Predictors: (Constant), *Servant leadership*

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Square sebesar 0,396 adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 39,6% variabel kinerja dosen (Y) ditentukan oleh variabel *servant leadership* (X1), sedangkan sisanya 60,4% ditentukan oleh faktor lain.

Pada uji signifikansi t menggunakan program SPSS 24.0 Windows dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel *servant leadership* (X1) terhadap variabel kinerja dosen (Y) disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Uji signifikansi t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,362	2,066		8,406	,000
1 <i>Servant leadership</i>	,387	,053	,626	7,280	,000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan Windows SPSS 24.0 diperoleh  $t_{hitung}$  variabel *servant leadership* sebesar 7,280 yaitu (0,05) sebesar 81 dan t tabel sebesar 1,664. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,664), terlihat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan Windows SPSS 24.0 dapat diturunkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = a + b(X1)$   $\hat{Y} = 17,362 + 0,387 X1$  konstanta 17,362 artinya jika tidak ada pelayan nilai kepemimpinan (X1), kinerja dosen (Y) 17,362, dan koefisien regresi 0,387. X1 menunjukkan bahwa setiap 1 (satu) nilai yang ditambahkan pada variabel *servant leadership* (X1) akan meningkat. Variabel kinerja dosen (Y) dikalikan 0,387 dengan konstanta 17,362.

Koefisien korelasi (R) diperoleh menggunakan SPSS 24.0 untuk analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,613 yang berarti variabel manajemen mutu pendidikan (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y) adalah kuat dan positif. Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square) dari variabel manajemen mutu pendidikan (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 <sup>a</sup>	,375	,368	2,32181

a. Predictors: (Constant), Manajemen mutu Pendidikan

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Square sebesar 0,375 adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 37,5% variabel kinerja dosen (Y) ditentukan oleh variabel manajemen mutu pendidikan (X2), sedangkan 62,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Untuk uji signifikansi t menggunakan program SPSS 24.0 Windows dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel manajemen mutu pendidikan (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y) disajikan pada Tabel 13.

**Tabel 13.** Uji signifikansi t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	12,486	2,850		4,381	,000
1 Manajemen mutu pendidikan	,454	,065	,613	6,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan Windows SPSS 24.0 diperoleh  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Mutu Pendidikan sebesar 6,997, dimana 81 (0,05) adalah 81 dan t tabel 1,664. Dengan demikian  $t_{hitung} 6.977 > t_{tabel} (1.664)$ , maka terlihat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan Windows SPSS 24.0 dapat diturunkan persamaan regresi sederhana, sebagai berikut:  $\hat{Y} = a + b (X_2)$   $\hat{Y} = 12,486 + 0,454 X_2$  konstanta 12,486 artinya manajemen mutu pendidikan (X2) Tidak Nilai, Kinerja Dosen (Y) 12.486, Koefisien Regresi 0.454. X2 artinya setiap kali kinerja variabel pendidikan dosen meningkat 1 (satu) maka variabel manajemen mutu (X2) akan meningkat sebesar konstanta 12,486 yaitu (Y).

Koefisien korelasi (R) diperoleh menggunakan SPSS 24.0 untuk analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,725 yang berarti hubungan antara variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) adalah sangat kuat dan positif. Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square) dari variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 14.

**Tabel 14.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 <sup>a</sup>	,525	,520	2,02389

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square sebesar 0,525 adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 52,5% variabel kinerja dosen (Y) ditentukan oleh variabel budaya organisasi (X3), sedangkan sisanya 47,5% ditentukan oleh faktor lain.

Untuk uji signifikansi t menggunakan program SPSS 24.0 Windows dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) disajikan pada Tabel 15.

**Tabel 15.** Uji signifikansi t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	6,395	2,744		2,331	,022
1 Manajemen mutu pendidikan	,634	,067	,725	9,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan Windows SPSS 24.0 diperoleh hasil perhitungan variabel budaya organisasi dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.664 sebesar 9,469,81 (0,05). Oleh karena itu  $t_{hitung}$

9,469 > ttabel (1,664), maka terlihat jelas bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 pada Windows dapat diperoleh persamaan regresi sederhana, seperti dibawah ini:  $\hat{Y} = a + b (X3)$   $\hat{Y} = 6.395 + 0.634$  konstanta X3 adalah 6.395 yang artinya jika terdapat nilai budaya organisasi (X2), kinerja dosen (Y) sebesar 6,395, dan koefisien regresi sebesar 0,634 X2, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai variabel budaya organisasi (X3) akan meningkat. Variabel kinerja dosen (Y) sebesar 6,395 kali, konstanta 0,634.

Koefisien korelasi (R) diperoleh menggunakan SPSS 24.0 untuk analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,826 yang berarti terdapat hubungan antara variabel servant leadership (X1) dengan variabel manajemen mutu pendidikan (X2), dan budaya organisasi (X3). Ditinjau dari variabel kinerja variabel (X3), dosen (Y) sangat kuat dan aktif. Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square) dari variabel *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2), budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 16.

**Tabel 16. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,683	,670	1,67611

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, *Servant leadership*, Manajemen mutu pendidikan

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Square sebesar 0,683 adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa 68,3% variabel kinerja dosen (Y) ditentukan oleh variabel *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2) dan budaya organisasi (X3), dan sisanya 31,7% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *servant leadership*, variabel manajemen mutu pendidikan, dan variabel budaya organisasi berpengaruh besar terhadap variabel kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. Regresi linier berganda variabel *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 17.

**Tabel 17. Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,818	2,476		,330	,742
1					
<i>Servant leadership</i>	,235	,044	,382	5,319	,000
Manajemen mutu pendidikan	,212	0,60	,86	3,536	,001
Budaya organisasi	,322	0,77	,368	4,164	,000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

$$\hat{Y} = a + b X1 + b X2 + b X3$$

$$\hat{Y} = 0,818 + 0,235 X1 + 0,212 X2 + 0,322 X3$$

Konstanta 0,818 artinya jika tidak ada nilai untuk *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2) dan budaya organisasi (X3), maka kinerja dosen (Y) sebesar 0,818, dan koefisien regresi sebesar 0,235 X1, yang artinya: setiap kenaikan 1 (A). Nilai variabel *servant leadership* (X1) akan meningkatkan variabel kinerja dosen (Y) sebesar 0.818 kali, peningkatan konstan sebesar 0.235 kali. Koefisien regresi sebesar 0,212 X2 artinya setiap variabel manajemen mutu pendidikan (X2) meningkat sebesar 1 (satu) nilai, jika konstanta variabel kinerja dosen (Y) sebesar 0,818 maka akan meningkat sebesar 0,212 kali lipat. Koefisien regresi sebesar 0,322 X3 artinya setiap kenaikan 1 (satu) nilai variabel budaya organisasi (X3) akan menjaga konstanta (Y) variabel kinerja dosen sebesar 0,818 kali atau meningkat 0,322 kali.

Uji F atau uji Anova Uji F bertujuan untuk menguji pentingnya model regresi *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y). Hasil uji  $F_{hitung}$  variabel *servant leadership* (X1), manajemen mutu pendidikan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) yang disajikan pada Tabel 18.

**Tabel 18.** ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477,122	3	159,041	56,611	.000 <sup>b</sup>
	Residual	221,938	79	2,809		
	Total	699,060	82			

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, *Servant leadership*, Manajemen mutu pendidikan

Berdasarkan perhitungan SPSS 24.0 dapat diperoleh  $F_{hitung} 56,611 > F_{tabel} 2,720$ , sehingga terlihat jelas bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership*, manajemen mutu pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 83 dosen yang bekerja di Universitas Singaperbangsa Karawang tahun 2019 terkait keeratan hubungan masing-masing variabel disajikan pada Tabel 19.

**Table 19.** Matrik Hasil Penelitian

Hubungan	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Hipotesis	Kesimpulan
<i>Servant leadership</i> Terhadap Kinerja dosen	0,629	39,6%	$t_{hitung} 7,280 > t_{tabel} 1,664$	Kuat, Searah (positif) dan Terdapat Pengaruh yang Signifikan
Manajemen mutu pendidikan Terhadap Kinerja dosen	0,613	37,5%	$t_{hitung} 6,977 > t_{tabel} 1,664$	Kuat, Searah (positif) dan Terdapat Pengaruh yang Signifikan
Budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen	0,725	52,5%	$t_{hitung} 9,469 > t_{tabel} 1,664$	Kuat, Searah (positif) dan Terdapat Pengaruh yang Signifikan
<i>Servant leadership</i> , Manajemen mutu pendidikan Dan Budaya organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap kinerja dosen	0,826	68,3%	$F_{hitung} (56,611) > F_{tabel} (2,720)$	Sangat Kuat, Searah (positif) dan Terdapat Pengaruh yang Signifikan

Dari hasil analisis diketahui bahwa keeratan hubungan tersebut diwakili oleh koefisien korelasi 0,629 yang artinya hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif. Hasil analisis keeratan hubungan tersebut diwakili oleh koefisien korelasi

sebesar 0,613 yang artinya hubungan antara manajemen mutu pendidikan dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif, dan hipotesis penelitian adalah bahwa manajemen mutu pendidikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Selanjutnya, analisis dapat diketahui bahwa keeratan hubungan diwakili oleh koefisien korelasi sebesar 0,725 yang berarti bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif, dan hipotesis penelitiannya adalah budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Dan analisis variabel *servant leadership*, manajemen mutu pendidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Singapura (Singaperbangsa Karawang).

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Keradjaan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja dan pengaruh *servant leadership* terhadap kepercayaan pada pemimpin yang menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dimana kepercayaan kepada pemimpin akan meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan hasil perhitungan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Menurut (Díez et al., 2020) faktor penting dalam persepsi dan evaluasi kualitas pendidikan pusat adalah proses belajar mengajar, yang sangat dihargai oleh staf pengajar. Mempertimbangkan pelatihan prajabatan, dalam sebuah studi baru-baru ini, (Netshifhefhe et al., 2016) menyimpulkan bahwa jaminan kualitas harus menjadi bagian integral dari pengajaran dan pembelajaran di universitas. Semua kegiatan belajar mengajar mulai dari perencanaan kurikulum hingga penilaian harus didasarkan pada cara-cara untuk meningkatkan kualitas. Masalah kualitas menjadi penting karena universitas berusaha untuk tetap relevan dengan menghasilkan lulusan yang cocok dengan masyarakat dan berfungsi untuk mendorong fungsi sosial-ekonomi dan politiknya. Akademisi di perguruan tinggi harus memahami dan menganut konsep penjaminan mutu agar dapat dipertanggungjawabkan dalam pengajarannya karena akuntabilitas relevan bagi semua pemangku kepentingan, terutama bagi mahasiswa. Oleh karena itu, jaminan kualitas harus menjadi latihan profesional daripada inisiatif manajemen yang didorong dari luar.

Berdasarkan hasil perhitungan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan (Yusuf, 2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepercayaan dosen di lingkungan universitas. Implikasinya, budaya organisasi yang baik dan kondusif di perguruan tinggi memungkinkan anggota organisasi membangun integritas, kompetensi, konsistensi, dan loyalitasnya terhadap perguruan tinggi. Kondisi ini dapat terjadi karena dengan adanya budaya organisasi yang kondusif akan mendorong anggota organisasi untuk mengaktualisasikan nilai-nilai positif dalam organisasi, termasuk nilai-nilai yang terkandung dalam kepercayaan, seperti integritas, kompetensi, konsistensi dan loyalitas yang mendukung kinerja.

Berdasarkan perhitungan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership*, manajemen mutu pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. Menurut (Amtu et al., 2021) mutu perguruan tinggi ditentukan oleh banyak faktor, namun dengan peningkatan peran, kinerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan serta didukung oleh komitmen organisasi

secara afektif, normatif, dan berkelanjutan. Budaya organisasi menjadi salah satu kerangka kerja bagi setiap perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas dan daya saing secara terencana dan berkesinambungan. Sudah saatnya perguruan tinggi memperhatikan aspek utama budaya organisasi sebagai kerangka membangun budaya mutu yang berdaya saing tinggi. Indikator budaya organisasi seperti motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan di setiap prodi di tingkat jurusan, fakultas, dan rektorat perlu digalakkan setiap saat. Budaya organisasi menjadi mediator penting dalam menyelaraskan peran, kinerja, kompetensi, gaya kepemimpinan dalam merumuskan kebijakan dan mengimplementasikan dokumen penjaminan mutu. Demikian pula komitmen organisasi memerlukan budaya organisasi untuk membentuk solidaritas dan soliditas bagi seluruh elemen perguruan tinggi dalam kerangka kerja sama untuk mewujudkan mutu pendidikan yang profesional dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keeratan hubungan tersebut diwakili oleh koefisien korelasi 0,629 yang artinya hubungan antara servant leadership dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif. Hipotesis penelitian adalah penerimaan  $H_1$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,280).  $> 1,664$ ), oleh karena itu hipotesis Singapura memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Pengabdian Universitas Singaperbangsa Karawang terhadap Dosen. Berdasarkan hasil analisis maka keeratan hubungan tersebut diwakili oleh koefisien korelasi sebesar 0,613 yang artinya hubungan antara manajemen mutu pendidikan dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif, dan hipotesis penelitian adalah bahwa manajemen mutu pendidikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Hubungan. Hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang, sehingga penelitian ini mengasumsikan  $H_2$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,086  $> 1,664$ ). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa keeratan hubungan diwakili oleh koefisien korelasi sebesar 0,725 yang berarti bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen adalah kuat dan positif, dan hipotesis penelitiannya adalah budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Pengaruh yang kuat. Hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang, oleh karena itu terdapat hipotesis penelitian:  $H_3$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,469  $> 1,664$ ). Berdasarkan hasil analisis variabel servant leadership, manajemen mutu pendidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa selain hipotesis penelitian, kedekatan hubungan juga ditentukan oleh koefisien korelasi A 0,826 yang menunjukkan bahwa servant leadership dan manajemen mutu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang dalam banyak hal, sehingga penelitian mengasumsikan bahwa  $H_4$  diterima atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau 56,611  $> 2,720$ .

## REFERENSI

- Aisyah, N., Ambarita, B., & Sibuea, A. M. (2019). Significance between organizational culture and lecturer performance of private universities in Medan. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI Journal)*, 2(2), 75-88.
- Amtu, O., Souisa, S. L., Joseph, L. S., & Lumamuly, P. C. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157.
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104-115.

- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(2), 218–226.
- Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di universitas pawayatan daha kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Dharma, A. B., Nugroho, A. P., & Mastuti, D. N. (2016). Peran perguruan tinggi mentransformasi renstra kemenristekdikti dalam prioritas mutu, akses relevansi, daya saing dan tata kelola era asean economic community. *Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education)*, 84–95.
- Díez, F., Villa, A., López, A. L., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4), e03824. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>
- Harsono, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dan implikasinya pada kesejahteraan dosen perguruan tinggi maritim. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 14–24.
- Keradjaan, H., Sondakh, J. J., Tawaas, H. N., & Sumarauw, J. S. B. (2020). The Effect of Servant Leadership on Lecturer Performance Through Trust in Leader as A Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business; Vol 4, No 3 (2020): AugustDO* - 10.23887/Ijssb.V4i3.25442. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/25442/15703>
- Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2020). Servant leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 1–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12265>
- Lutfiani, M., Maarif, M. S., & Purnawarman, T. (2019). Analisis pendukung keputusan penilaian prestasi kerja berdasarkan sasaran kerja dan perilaku kerja tenaga kependidikan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 274807.
- Netshifhefhe, L., Nobongoza, V., & Maphosa, C. (2016). Quality assuring teaching and learning processes in higher education: a critical appraisal. *Journal of Communication*, 7(1), 65–78.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2019). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(3), 187–193. <https://doi.org/10.1177/0193945919852426>
- Pranoto, T. K. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1).
- Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model pengaruh gaya kepemimpinan authentic, authosritarian, tansformational, transactional berpengaruh terhadap kinerja: studi pada kinerja dosen perguruan tinggi di jawa tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227–245.
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi, dan kompetensi terhadap budaya kerja dan komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen. *Kontigensi: Jurnal*

- 
- Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87–97.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press.
- Yudistira P, Chandra. *Diktat Kuliah Psikometri*. Alfabeta.
- Taek, E. D., & Dau, Y. L. D. (2020). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja dosen STIPAS Keuskupan Agung Kupang. *Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan)*, 1(2), 97–105.
- Wirotnomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal perimbangan keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3).
- Ye, Y., Lyu, Y., & He, Y. (2019). Servant leadership and proactive customer service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1330–1347. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2018-0180>
- Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24.