

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK EFFECTIVENESS OF LECTURERS IN THE ECONOMIC EDUCATION STUDY PROGRAM AT PAMULANG UNIVERSITY

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DOSEN PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS PAMULANG

Arip Rahman

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang

*dosen02399@unpam.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on the work effectiveness of lecturers in the Economic Education Study Program at Universitas Pamulang. Lecturer work effectiveness is a crucial factor in supporting the achievement of higher education goals through the implementation of the *Tri Dharma Perguruan Tinggi* (Three Pillars of Higher Education). Leadership and organizational culture play strategic roles in enhancing lecturer work effectiveness, as they influence behavior, motivation, commitment, and the quality of academic task performance. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all lecturers in the Economic Education Study Program at Universitas Pamulang, with a sample size of 42 respondents. Data were collected via questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using IBM SPSS software, involving validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that (1) leadership has a positive and significant effect on the work effectiveness of lecturers in the Economic Education Study Program at Universitas Pamulang; (2) organizational culture has a positive and significant effect on lecturer work effectiveness; and (3) leadership and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on lecturer work effectiveness. The study implies that lecturer work effectiveness can be improved by strengthening adaptive leadership quality and developing an organizational culture that fosters professionalism, collaboration, and academic commitment.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Efektivitas kerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perguruan tinggi melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dosen, faktor kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran strategis karena mampu mempengaruhi perilaku, motivasi, komitmen, serta kualitas pelaksanaan tugas akademik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS dengan tahapan pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen; dan (3) kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan efektivitas kerja dosen dapat dilakukan melalui penguatan

kualitas kepemimpinan yang adaptif serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan komitmen akademik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja dosen sebagai sumber daya utama dalam proses akademik. Efektivitas kerja dosen tercermin dari kemampuan dosen melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang lainnya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam era transformasi digital, implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), serta meningkatnya tuntutan akreditasi dan indikator kinerja utama perguruan tinggi, efektivitas kerja dosen menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan daya saing institusi pendidikan tinggi.

Berbagai faktor mempengaruhi efektivitas kerja dosen, di antaranya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta memfasilitasi dosen agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan efektivitas kerja dosen. Di sisi lain, budaya organisasi menjadi pedoman perilaku yang membentuk nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan komitmen, kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab sehingga mendukung peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dosen.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi telah banyak diteliti. Aziz et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui peningkatan efikasi diri dan budaya organisasi. Demikian pula, Jaya et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sugiasari dan Suwandana (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya budaya organisasi yang kondusif.

Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Purwaningsih (2024) menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, tetapi lebih dominan melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, Lofian (2023) menemukan bahwa kepemimpinan tidak menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja dosen karena pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas kerja masih belum konsisten sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, penelitian mengenai budaya organisasi juga masih menunjukkan variasi temuan. Jumawan et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menjadi lebih kecil ketika organisasi menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat, sehingga diperlukan pengujian kembali pada institusi pendidikan tinggi yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, gaya kepemimpinan, serta budaya kerja yang berkembang pada masing-masing institusi.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan variabel kinerja

dosen, kinerja pegawai, atau kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas kerja dosen masih relatif terbatas. Padahal efektivitas kerja merupakan konsep yang lebih komprehensif karena tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas secara tepat, efisien, dan berkualitas. Kedua, hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi. Aziz et al. (2024), Jaya et al. (2024), dan Sugiasari dan Suwandana (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Purwaningsih (2024) menemukan bahwa pengaruh tersebut lebih dominan melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi, dan Lofian (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan merupakan faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja dosen. Ketiga, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perguruan tinggi negeri, perusahaan, maupun instansi pemerintah, sedangkan penelitian yang secara spesifik mengkaji dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang masih sangat terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta budaya akademik memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang berbeda sehingga diperlukan penelitian pada konteks tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kesenjangan empiris dan kontekstual mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang" penting dilakukan untuk memperkaya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja dosen serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan tata kelola sumber daya manusia di lingkungan Universitas Pamulang.

2. TINJAUAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks perguruan tinggi, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, tetapi juga bagaimana menciptakan lingkungan akademik yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong dosen agar mampu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara optimal. Menurut Yukl (2023), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif, sekaligus memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2023) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja anggotanya.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja dosen. Aziz et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja dosen melalui penguatan budaya organisasi dan efikasi diri. Temuan tersebut didukung oleh Sutisnawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Ariyanto et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen melalui penguatan kompetensi dan budaya akademik. Sementara itu, Samsuri et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan efektivitas kerja dosen dalam

melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang lainnya. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah (1) Kemampuan mempengaruhi bawahan. (2) Kemampuan memberikan motivasi. (3) Kemampuan berkomunikasi secara efektif. (4) Kemampuan mengambil keputusan. (5) Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang. (6) Kemampuan membangun kerja sama tim. (7) Kemampuan memberikan teladan (*role model*). (8) Kemampuan melakukan pembinaan dan pengembangan bawahan (Yukl, 2023).

2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, asumsi dasar, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, budaya organisasi tercermin dalam nilai-nilai akademik, etika profesi, kerja sama, inovasi, tanggung jawab, dan komitmen seluruh sivitas akademika dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Menurut Schein dan Schein (2021), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari suatu kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti efektif sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan bertindak terhadap berbagai permasalahan organisasi. Robbins dan Judge (2023) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu membentuk perilaku kerja, meningkatkan komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan efektivitas kerja dosen.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja maupun efektivitas kerja. Aziz et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen melalui penguatan nilai-nilai organisasi dan efikasi diri. Samsuri et al. (2024) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta, di mana budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas dosen. Selain itu, Tanjung et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja dosen melalui penguatan komitmen organisasi. Penelitian Ariyanto et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya akademik yang positif mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi antar anggota organisasi, serta mendorong dosen untuk bekerja secara lebih efektif dalam mencapai tujuan institusi pendidikan tinggi. Indikator Budaya Organisasi (Schein & Schein, 2021) meliputi (1) Nilai-nilai organisasi (*organizational values*). (2) Norma dan aturan perilaku. (3) Asumsi dasar yang dianut bersama. (4) Adaptasi terhadap lingkungan eksternal. (5) Integrasi dan kerja sama antar anggota organisasi. (6) Komitmen terhadap tujuan organisasi. (7) Pola komunikasi dalam organisasi. (8) Kebiasaan atau praktik kerja yang berkembang dalam organisasi.

2.3. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas kerja tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari sejauh mana hasil pekerjaan tersebut mampu memenuhi target, standar kualitas, ketepatan waktu, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, efektivitas kerja dosen tercermin dari kemampuan melaksanakan Tri Dharma Perguruan

Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang akademik secara optimal. Menurut Gibson et al. (2020), efektivitas kerja menunjukkan tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Sementara itu, Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang tepat, berkualitas, dan efisien. Dengan demikian, efektivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan dosen menjalankan tugas profesionalnya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Aziz et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja dosen melalui peningkatan efikasi diri. Samsuri et al. (2024) juga membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Penelitian Ariyanto et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya akademik, dan penguasaan teknologi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi serta kinerja dosen. Selain itu, Tanjung et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang didukung komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja dosen secara signifikan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang berkembang di lingkungan perguruan tinggi. Oleh karena itu, efektivitas kerja dosen menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan Universitas Pamulang. Indikator Efektivitas Kerja (Gibson et al., 2020) meliputi (1) Pencapaian tujuan kerja. (2) Kualitas hasil kerja. (3) Kuantitas hasil kerja. (4) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (5) Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. (6) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. (7) Kemampuan bekerja sama. (8) Pemanfaatan sumber daya secara efektif.

2.4. Kerangka Pemikiran

Efektivitas kerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perguruan tinggi melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tingkat efektivitas kerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang mampu mempengaruhi perilaku, motivasi, serta komitmen dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, komunikasi yang efektif, motivasi, keteladanan, serta dukungan kepada dosen akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan efektivitas kerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat akan membentuk nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif, meningkatkan kerja sama, komitmen, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan dan semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas penunjang lainnya.

Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun berdasarkan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Yukl dan Gardner (2020), teori budaya organisasi dari Schein dan Schein (2021), serta teori efektivitas kerja menurut Gibson et al. (2020). Selain didukung oleh landasan teori, hubungan antar variabel juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja maupun efektivitas kerja dosen. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menempatkan kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan, terhadap efektivitas kerja dosen (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

bukti empiris mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel melalui analisis data numerik berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, serta data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen pendukung yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja dosen (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang yang berjumlah 42 Dosen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja dosen program studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung sebesar 3,721 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,023. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kondisi tersebut sejalan dengan latar belakang penelitian yang menjelaskan bahwa meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pendidikan tinggi, implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), serta pencapaian indikator kinerja perguruan tinggi menuntut adanya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepada dosen. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dosen terdorong untuk menyelesaikan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas penunjang lainnya secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan tujuan institusi. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori Yukl dan Gardner (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemberian arahan, motivasi, dan dukungan yang berkesinambungan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Aziz et al. (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui peningkatan budaya organisasi dan efikasi diri. Demikian pula, penelitian Samsuri et al. (2024)

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Selain itu, Ariyanto et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen melalui terciptanya budaya akademik yang mendukung. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dosen. Oleh karena itu, pimpinan Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang diharapkan terus memperkuat praktik kepemimpinan melalui peningkatan kualitas komunikasi, pemberian motivasi, pelibatan dosen dalam pengambilan keputusan, serta pembinaan yang berkelanjutan agar efektivitas kerja dosen semakin meningkat dan tujuan institusi dapat tercapai secara optimal.

4.2. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja dosen program studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung sebesar 3,119 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,023. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,023 yaitu lebih besar dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan program studi, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang tercermin melalui nilai-nilai bersama, norma kerja, pola komunikasi, kerja sama, serta komitmen terhadap tujuan organisasi mampu menciptakan lingkungan akademik yang mendukung produktivitas dosen. Dalam konteks perguruan tinggi, budaya organisasi yang positif akan mendorong dosen untuk memiliki rasa tanggung jawab, meningkatkan kolaborasi, serta berperan aktif dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Temuan ini sesuai dengan teori Schein dan Schein (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai, dan norma yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak dan menyelesaikan permasalahan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, dosen akan memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan institusi sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja sumber daya manusia. Aziz et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen melalui penguatan nilai organisasi dan efikasi diri. Selanjutnya, Samsuri et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan produktivitas. Penelitian Tanjung et al. (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen melalui peningkatan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dosen. Oleh karena itu, Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang perlu terus memperkuat budaya organisasi melalui pengembangan nilai akademik, peningkatan kerja sama antar dosen, komunikasi yang terbuka, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan profesionalisme dosen.

4.3. Hipotesis 3

Berdasarkan uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja dosen program studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 24,195 > f tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja dosen program studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, dan hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi dosen dengan kondisi budaya organisasi yang berkembang di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, komunikasi yang jelas, serta mendorong dosen untuk melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan nilai bersama, rasa tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan institusi. Kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang positif akan membentuk lingkungan akademik yang kondusif sehingga dosen lebih mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Yukl dan Gardner (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi perilaku individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, serta teori Schein dan Schein (2021) bahwa budaya organisasi menjadi sistem nilai dan asumsi bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja maupun efektivitas kerja sumber daya manusia. Aziz et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen melalui penguatan nilai organisasi dan efikasi diri. Selanjutnya, Samsuri et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Penelitian Ariyanto et al. (2025) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya akademik, dan faktor pendukung lainnya memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang memerlukan perhatian secara bersamaan terhadap aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, institusi perlu terus mengembangkan pola kepemimpinan yang partisipatif dan membangun budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, inovasi, serta komitmen akademik agar efektivitas kerja dosen dapat meningkat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen. Semakin baik kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan melalui kemampuan memberikan arahan, motivasi, komunikasi, dukungan, serta pembinaan kepada dosen, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tanggung jawab akademik lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen. Budaya organisasi yang kuat, yang tercermin dalam nilai-nilai bersama, norma kerja, kerja sama, komunikasi yang efektif,

komitmen organisasi, serta kebiasaan kerja yang positif, mampu menciptakan lingkungan akademik yang kondusif sehingga mendukung peningkatan efektivitas kerja dosen.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan secara individu, tetapi juga oleh budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan institusi. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan profesionalisme, serta mendorong dosen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor strategis yang perlu mendapat perhatian institusi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dosen, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang secara berkelanjutan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., Rachman, P., Juliansyah, J., & Murfi, A. (2024). Spiritual leadership, organizational culture, and self-efficacy as predictors of lecturer performance in Indonesian higher education: A PLS-SEM analysis in Probolinggo. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 107–117. <https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.107-117>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Muhammad, M., Wibisono, C., & Rumengan, A. E. (2024). Determinants of lecturer performance: A multifactorial study at private university in Lampung. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 466–477. <https://doi.org/10.29210/020244175>
- Sutisnawati, Y., Purnomo, H., & Firdaus, E. (2025). The influence of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through tacit knowledge sharing. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i2.4763>
- Ariyanto, M., Aima, H., & Yenni, Z. (2025). The influence of leadership, academic culture, and technology mastery on lecturer performance: Mediating effect of lecturer competence. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.3921>
- Tanjung, R., Armansyah, A., & Sumardin, S. (2024). Organizational commitment as a bridge between culture and performance: A study on private university lecturers in Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3661>
- Yusuf, M. (2024). Influence organisational culture, leadership style, and discipline toward performance lecturer with motivation as mediation. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 8(2), 472–487. <https://doi.org/10.35723/ajie.v8i2.589>
- Purnomo, J. D. T., et al. (2025). Partial least squares–multigroup analysis on the effect of leadership on work culture and lecturer performance. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 20(1), 41–54. <https://doi.org/10.30598/barekengvol20iss1pp0041-0054>
- Samsuri, S., Notosudjono, D., & Sunaryo, W. (2024). The impact of organizational culture, transformational leadership and job satisfaction on the performance of private university lecturers. *Journal of Ecohumanism*, 3(7). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4305>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2023). *Leadership in organizations* (10th ed.). Pearson.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.

