

## MODEL PERAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN

Endang Sulistiyani<sup>1)\*</sup>, Sri Eka Sadriatwati<sup>1)</sup>, Putut Haribowo<sup>1)</sup>, Sri Marhaeni Salsiyahi<sup>1)</sup>, Inayah<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang,  
Jl.Prof H.Soedarto, SH, Tembalang, Semarang 50275

\*E-mail: endangsulis15@polines.ac.id

### Abstract

The purpose of this study was to analyze several antecedent variables that affect the performance of lecturers at the Semarang State Polytechnic. The population of this research is the lecturer of the State Polytechnic of Semarang. The sampling method used purposive sampling. Methods of data collection by distributing questionnaires, interviews, observation and literature study. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling technique. Based on statistical results, six hypotheses have been proposed, five hypotheses show a significant positive effect on all relationships between variables and one hypothesis has no effect. The indirect effect of independent variables on lecturer performance resulted in two strategies, namely linking managerial support to lecturer performance through affective values and linking the quality of academic culture to lecturer performance through work spirituality. The dominant influence between variables is shown from the relationship between academic culture quality and group spirituality achievement.

**Keywords:** *organizational support, affective value, quality of academic culture, work spirituality, lecturer performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis beberapa variabel anteseden yang berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Politeknik Negeri Semarang. Populasi penelitian ini adalah dosen Politeknik Negeri Semarang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling. Berdasarkan hasil statistik, enam hipotesis yang telah diajukan, lima hipotesis menunjukkan pengaruh positif signifikan pada semua hubungan antar variabel dan satu hipotesis tidak berpengaruh. Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap kinerja dosen menghasilkan dua strategi, yaitu menghubungkan dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui affective value dan menghubungkan kualitas budaya akademik terhadap kinerja dosen melalui work spirituality. Pengaruh dominan antar variabel ditunjukkan dari hubungan antara terhadap kualitas budaya akademik terhadap work spirituality.

**Kata Kunci:** *dukungan organisasi, affective value, kualitas budaya akademik, work spiritualit, kinerja dosen*

## PENDAHULUAN

### Latar belakang masalah

Perhatian dan dukungan organisasi kepada karyawan merupakan kegiatan timbal balik (reciprocity). Eksistensi karyawan dengan memberikan sumberdaya fisik dan non fisik

berupa knowledge, ability, skill, dan pengalaman untuk kepentingan organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi non finansial terkait dengan aktivitas human resource practice diantaranya manajemen kinerja, pujian dan pengakuan serta pelatihan dan pengembangan (Boon *et al.*, 2019). Perspektif HRM practice menyiratkan pelatihan dan pengembangan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi terkait knowledge, skill dan ability (KSA). Karyawan secara periodik mendapatkan update pentahuan. Metode kerja baru baru yang relevan untuk menyelesaikan tugas, tanggungjawab dan tantangan-tantangan kerja. Sehingga diharapkan karyawan kan mendapatkan kepuasan kerja dan termotivasi untuk memperbaiki prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Disamping itu karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang lebih besar, pengembangan karir dan Organizational Citizenship Behavior (Stirpe *et al.*, 2021)

Karyawan yang puas dengan kinerjanya secara efektif akan bersedia memberikan umpan balik yang membangun untuk organisasi.

Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai dan dilakukan oleh setiap perguruan tinggi di Indonesia. Perguruan Tinggi selayaknya melahirkan para pemuda atau orang-orang terpelajar yang memiliki semangat tinggi, pemikiran yang kreatif, mandiri, inovatif agar dapat membangun bangsa di berbagai sektor sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Inti dari Tri Dharma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 poin yaitu :

- a. Pendidikan dan Pengajaran,
- b. Penelitian dan Pengembangan,
- c. dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Untuk itu, Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah tanggung jawab semua elemen yang terdapat di Perguruan Tinggi. Bukan hanya mahasiswa, melainkan dosen, dan berbagai civitas akademika yang terlibat (Ihsan 2018). Aktivitas civitas akademika perguruan tinggi berlandaskan Tri Darma Perguruan Tinggi harus terus disesuaikan mengikuti tuntutan, perkembangan dan kebutuhan zaman.

Perkembangan IPTEKS serta perubahan lingkungan dengan segala dampaknya, mengharuskan institusi perguruan tinggi untuk lebih mengembangkan diri dalam upaya pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan menciptakan dan meningkatkan budaya akademik, terutama di lingkungan kampus agar kompetensi sivitas akademika

dapat diandalkan sesuai bidangnya. Dosen sebagai aktor tri darma PT diharapkan agar selalu menyesuaikan program-programnya dengan perkembangan zaman, serta lebih mengembangkan budaya akademik agar produktivitas dan kontribusinya mumpuni dalam masyarakat. Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.

Sebagaimana diamanatkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Politeknik Negeri Semarang (Polines) merupakan salah satu perguruan tinggi yang didirikan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 03/Kep/DJ/1979. Tujuan pendirian Politeknik Negeri Semarang untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli bagi industri. Pada awalnya, Polines menginduk pada Universitas Diponegoro dengan nama Politeknik Universitas Diponegoro (Politeknik UNDIP). Kemudian, dinyatakan mandiri berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Nomor 175/O/1997, tanggal 16 Agustus 1997 yang dilengkapi dengan statuta Politeknik Negeri Semarang berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 311/O/1998. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi menetapkan Polines sebagai perguruan tinggi penyelenggara pendidikan vokasi yang menyiapkan mahasiswa dengan keahlian terapan tertentu pada jenjang Diploma sampai Program Sarjana Terapan. Penyelenggaraan pendidikan ini dapat dikembangkan oleh pemerintah sampai pada Program Magister Terapan dan Program Doktor Terapan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 175/O/1997, tanggal 16 Agustus 1997, Tentang Pendirian Politeknik, pemerintah memberi peluang Polines menyelenggarakan jenjang pendidikan tersebut. Hingga saat ini Polines telah menyelenggarakan pendidikan Program Diploma, Program Sarjana Terapan, Program Pendidikan Profesi, dan Program Magister Terapan yang kedepannya dan secepatnya dapat dilanjutkan sampai Program Doktor Terapan.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi mengatur dua hal penting yaitu penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pola pengelolaan sebagai institusi perguruan tinggi yang mengokohkan peran dan tanggung jawab Polines sebagai perguruan tinggi vokasi. Polines juga memasuki paradigma baru sebagai penyelenggara program vokasi yang lebih luas dalam mendukung aspek kualitas, relevansi dan daya saing, peningkatan dan pemerataan akses pendidikan, serta meningkatkan tata kelola dan kelembagaan perguruan tinggi dalam rangka mewujudkan cita-cita Polines 2029 yaitu sebagai pusat inovasi teknologi dan bisnis yang terintegrasi yang memiliki kontribusi nyata dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan dan daya saing bangsa.

Untuk mewujudkan cita-cita luhur tersebut, Polines telah menyusun tahapan pengembangan 2015-2029. Keberhasilan pengembangan, penguatan, dan peningkatan Polines yang telah dicapai pada periode tahun 2015-2019 sebagai lembaga vokasi yang berpegang pada semboyan 'Committed to Quality' merupakan langkah yang penting bagi keberhasilan yang besar dan menyeluruh untuk rencana strategis pencapaian untuk periode 2020-2024. Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 ini dibuat berdasarkan capaian pada periode sebelumnya. Renstra ini disusun sebagai standar untuk dikembangkan dan dijadikan pedoman Polines dalam merencanakan kegiatan tahun 2020-2024. Renstra Polines memuat Visi, misi, tujuan strategis. Semangat mewujudkan

visi dan misi memerlukan kejelasan arah tujuan pengembangan, peningkatan kapasitas dan penguatan program serta kegiatan. Tujuan ini menjadi outcome dari pelaksanaan tugas dan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam penyelenggaraan Polines. Polines sebagai penyelenggara pendidikan tinggi vokasi menetapkan sasaran strategis sebagai penjabaran dari tujuan strategis khususnya dalam bidang teknologi, ekonomi dan bisnis, yaitu sasaran strategis 1 sampai 5. Pada sasaran strategis 4 memuat tentang meningkatnya sumber daya dosen dan tenaga pendidik yang kompeten, professional, berkarakter dan beretika. Untuk mewujudkan hal tersebut Polines dan didukung oleh unit-unit pelaksana dan jurusan menyelenggarakan berbagai pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi serta meningkatkan karakter anggota organisasinya terutama dosen sebagai garda terdepan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan diterima di dunia industri dan memiliki kemampuan enterpreuner yang mumpuni.

Politeknik negeri semarang secara hirarki dipimpin oleh direktur dan tugas-tugas dibantu oleh para wakil direktur. Wakil Direktur 1 membawahi berbagai unit pelaksana teknis dan Jurusan sebagai pelaksana proses belajar mengajar. Polines memiliki 5 jurusan diantaranya jurusan teknik mesin, teknik sipil, teknik elektro, akuntansi dan administrasi bisnis. Politeknik Negeri Semarang merupakan salah satu perguruan tinggi vokasi terkemuka di Provinsi Jawa Tengah dengan nilai akreditasi A. Masing-masing jurusan memiliki program studi, total terdapat Jurusan Administrasi Bisnis memiliki 5 program studi yaitu masing-masing prodi Administrasi Bisnis D3, Prodi Manajemen Pemasaran D3, Prodi Adminis Terapan Jenjang Sarjana Terapan S.St dan Prodi Manajemen Bisnis Internasional jenjang Sarjana Terapan. Saat ini jurusan adbis memiliki 54 orang staf pengajar/dosen dengan berbagai disiplin ilmu. Dalam perannya melaksanakan tridharma perguruan tinggi dosen AB Polines melakukan kinerja masing-masing diantaranya adalah penelitian dan pengabdian masyarakat. Namun menurut data yang diperoleh dari P3M polines, kinerja dosen AB di bidang penelitian dan pengabdian masih tertinggal dari jurusan yang lain. Hal ini ditunjukkan dari masih sedikitnya proposal yang diajukan maupun lolos untuk dibiayai dengan dana DIPA Polines. Sejalan dengan program utama jurusan administrasi bisnis yaitu Peningkatan *kualitas penelitian* dan *pengabdian* serta peningkatan *publikasi karya ilmiah*, karya kreatif dan inovatif dari civitas akademika yang dituangkan dalam misi

jurusan yaitu melaksanakan dan mengembangkan penelitian terapan dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang teknologi dan bisnis.

Direktur Sistem Riset dan Pengembangan, Ocky Karna Radjasa melaporkan, pemeringkatan perguruan tinggi berbasis kinerja penelitian periode 2016-2018 itu terbagi dalam 3 klaster: mandiri, utama, madya, dan binaan. Untuk klaster mandiri diungguli oleh Universitas Gajah Mada, untuk klaster utama diungguli oleh Universitas Mercu Buana, untuk klaster madya diungguli oleh Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, dan untuk klaster binaan diungguli oleh STMIK Tasikmalaya (<http://pnp.ac.id>)

Dalam klaster utama terdapat 13 politeknik. Khusus sesama politeknik dalam klaster utama itu, peringkat pertama diduduki Politeknik Negeri Bali disusul Politeknik Negeri Malang, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Politeknik Negeri Semarang, Politeknik Negeri Banjarmasin, Politeknik Negeri Jember. Dengan demikian Polines berada diurutan ke-4 secara nasional. Komponen yang dievaluasi meliputi sumber daya penelitian (30 persen), manajemen penelitian (15 persen), luaran/output (50 persen), dan revenue generating (5 persen). Hal ini perlu segera disikapi dan direview agar Polines dapat menempati peringkat utama secara nasional.

Adapun 10 besar (Top Ten) peringkat perguruan tinggi berbasis kinerja penelitian itu diraih oleh Universitas Gajah Mada, Institut Pertanian Bogor, Universitas Diponegoro, Universitas Andalas, Institut Teknologi Bandung, Universitas Airlangga, Universitas Padjadjaran, Universitas Hasanuddin, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, dan Universitas Udayana.

Menurut data pemeringkatan Kemendikbud Ristek (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi) telah mempublikasina daftar 10 Politeknik terbaik Indonesia ([suara.com/news/2021](https://suara.com/news/2021)). Urutannya adalah Politeknik Elektronika Negeri Surabaya, Politeknik negeri bandung, Politeknik Negeri Malang, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Politeknik Negeri Jakarta, Politeknik Negeri Padang, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan, Politeknik Negeri Bali. Secara nasional kinerja organisasi secara keseluruhan Polines masih dibawah Politeknik Elka Surabaya, Polban, dan Polinema

Dalam rangka mendukung kesuksesan penyelenggaraan Tri Dharma PT, manajemen Polines menyediakan dana untuk berbagai skim penelitian dan pengabdian

yang dikelola oleh P3M. Namun dukungan itu belum tentu menentukan peningkatan kinerja dosen. Penelitian Bunner *et al.* (2019); (Metria & Riana, 2018); dan (Murniasih & Sudarma, 2016) menyebutkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi meningkatkan kinerja. Di pihak lain temuan (Lusdiyanti, 2011); menyebutkan tidak ada pengaruh antara dukungan organisasi dan kinerja. Sehingga perlu mengembangkan *empirical research model* dengan membangun konsep nilai komitmen afektif dalam memediasi hubungan dukungan organisasi dan kinerja dosen.

Tujuan penelitian ini melakukan pengujian empiris terhadap model teoritik yang dikembangkan melalui pengujian untuk:

- a. Menguji dan menganalisis beberapa anteseden kinerja dosen
- b. Menguji peran affective value dalam memediasi hubungan antara dukungan manajerial terhadap kinerja dosen

## **Literature Review**

### **Kinerja Dosen pada *Transactive Goal Dynamics Theory***

Teori *Transactive Goal Dynamics* berfokus pada bagaimana interaksi antara anggota di dalam tim saling mempengaruhi dalam penetapan sasaran, pencapaian tujuan, dan prestasi (Slåtten, 2014). Bekerja dalam tim mengacu pada dua atau lebih individu yang berada dalam sebuah konteks organisasi, yang berinteraksi satu sama lain dan melakukan tugas yang relevan dengan organisasi, dan berbagi beberapa interdependensi tugas untuk satu tujuan bersama (Amorim Neto *et al.*, 2018). Pencapaian tujuan merupakan usaha yang diinvestasikan baik perilaku atau kognitif menuju kemajuan yang diinginkan dalam konteks kerja tim dalam kehidupan organisasi (Frey, 1993). Hasil akhir adalah perbandingan antara keadaan akhir saat ini dan yang diinginkan (Unsworth, 2001). Pencapaian tujuan tidak hanya mengacu pada hasil akhir dari pencarian tujuan, ketika tujuannya benar-benar selesai dan pencapaian yang gagal atau berhasil, tapi juga untuk kemajuan yang sedang berlangsung menuju tujuan itu.

Baum and Locke (2004) menyatakan *Transactive Goal Dynamics Theory* (TGDT) mengeksplorasi bagaimana anggota tim berinteraksi untuk berkoordinasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang diinginkan masing-masing job deskripsi individu dan mencapai kinerja tim secara keseluruhan. Teori ini mengutamakan ide-ide yang tertuang dalam hasil kerja namun bukan secara independen individu, namun tertanam dalam keterikatan hubungan antar anggota tim.

TGDT menggambarkan hubungan antar anggota tim/organisasi yang berusaha untuk saling mendukung, mempengaruhi, membantu dan bekerjasama dalam mencapai tujuan dan hasil akhir yang telah direncanakan. Hasil akhir tersebut sebagai bagian dalam interdependensi sistem regulasi, sistem tujuan transaktif, dimana para anggota organisasi berorientasi pada rasa saling memiliki dan pencapaian tujuan pribadi, mitra kerja, sistem dan dinamika organisasi.

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

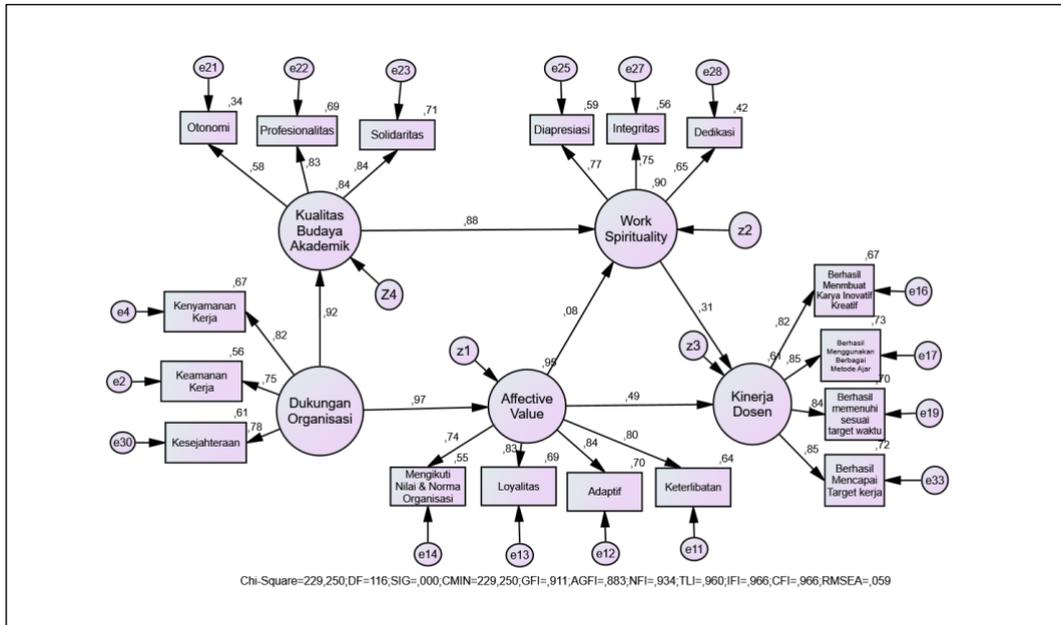
## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah staf pengajar Politeknik Negeri Semarang berjumlah 392. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel non probabilitas yang memenuhi kriteria tertentu disebut pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian adalah responden yang telah melakukan tugas tridharma perguruan tinggi lebih dari 5 (tahun), pegawai tetap PNS dan telah menduduki jabatan fungsional asisten ahli minimal 3 tahun. Penelitian ini menggunakan model pengujian menggunakan Struktural Equation Model (SEM), data diolah dengan program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 22. Pengujian model dengan SEM, dengan AMOS ini terdapat 7 (tujuh) proses tahapan yaitu Pertama: Pengembangan model berbasis teori, Kedua: Pengembangan path diagram untuk menunjukkan hubungan kausalitas, Ketiga: Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran, Keempat: Memilih matrik input dan estimasi model, Kelima: Menilai Problem Identifikasi, Keenam: Evaluasi Kriteria Goodness-of Fit, Ketujuh: Indeks Kesesuaian dan Cut Off Value.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Nilai loading Faktor tiap-tiap indikator konstruk telah memenuhi kriteria fit yaitu dikatakan signifikan secara statistik jika nilainya di atas 0,50 (Hair *et al.*, 2014). Hasil

estimasi model konstruk diperoleh Chi-square dengan nilai 381.686 dengan probabilitas 0,000. Kriteria fit lainnya IFI, CFI, NFI dan RMSEA memiliki standar kesesuaian yang merekomendasikan.



Gambar 1. Model Hubungan Struktural

Tabel 1. Indeks Uji Kelayakan Full Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan Organisasi	→ Affective Value	,770	,058	13,299	***	sig
Dukungan Organisasi	→ Kualitas Budaya Akademik	,676	,075	9,066	***	sig
Kualitas Budaya Akademik	→ Work Spirituality	1,081	,253	4,264	***	sig
Affective Value	→ Work Spirituality	,086	,239	,358	,720	Not sig
Affective Value	→ Kinerja Dosen	,590	,181	3,254	,001	sig
Work Spirituality	→ Kinerja Dosen	,330	,164	2,017	,044	sig

Berdasarkan Tabel 1 diatas,dengan menggunakan tingkat signifikansi < dari 0,05 pengaruh antar variabel dari hasil analisis statistik, diperoleh hasil lima hipotesis menghasilkan pengaruh positif signifikan dan satu hipotesis tidak berpengaruh. Hubungan tidak signifikan yaitu pengaruh affective value terhadap work spirituality. Hasil uji sobel memberikan informasi bahwa nilai sobel test statistic sebesar 3.1656 dengan nilai P-value 0,0015 nilai ini dibawah cut-off signifikansi 5%. Nilai sobel test statistic berada diatas nilai cut-off 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

*affective value* mampu menjadi pemediasi hubungan antara variabel dukungan organisasi dan kinerja dosen.

### **Pembahasan Hubungan antar variabel**

Hasil uji hipotesis menginformasikan nilai estimasi sebesar 0,770, dengan nilai standar error 0,058 dan nilai critical ratio 13.299 serta probabilitas 0,000. Pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) maka disimpulkan hipotesis pertama dapat dibuktikan bahwa meningkatnya dukungan organisasi maka akan meningkatkan *affective value*. Demikian pula pengaruh antar variabel yang lain.

Dukungan organisasi berupa kegiatan fungsi-fungsi praktik operasional sumberdaya manusia diantaranya training dan development, penilaian kinerja, pemberian kompensasi finansial dan non finansial, hubungan harmonis antar anggota dan pimpinan organisasi dapat meningkatkan ikatan emosional dosen untuk komitmen melaksanakan sasaran dan tujuan strategis organisasi. Dukungan organisasi diantaranya seminar, workshop, pelatihan, lokakarya peningkatan kualitas penulisan artikel ilmiah dan jumlah publikasi karya ilmiah dan karya kreatif- inovatif sivitas akademik yang dilakukan tiap tahun ditingkat jurusan dan organisasi melalui unit pelaksana penelitian. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh antar variabel didapatkan implementasi nilai-nilai komitmen afektif diantaranya:

1. Meningkatkan dukungan organisasi dengan memberikan peningkatan reward bagi dosen yang mampu membuat artikel ilmiah tembur jurnal nasional S1/S2 dan Internasional Q1-Q4.
2. Meningkatkan dana penelitian
3. Informasi secara periodik capaian<sup>2</sup> kinerja bidang oleh bagian berwenang bidang Penelitian dan pengabdian melalui sosmed masing-masing prodi dan jurusan, informasi dapat sebagai tolok ukur dan motivasi.

### **SIMPULAN**

Hasil analisis enam pengaruh antar variabel menunjukkan lima hipotesis yang diterima secara hitungan statistik dan satu hipotesis yang tidak diterima. Pengaruh langsung Variabel kualitas budaya akademis ke work spirituality memberikan pengaruh dominan dari pengaruh antar variabel lain. Konstruk mediasi *affective value* yang

diusulkan dalam penelitian ini mampu memediasi hubungan dukungan organisasi dan kinerja dosen.

Penelitian mendatang perlu mempertimbangkan obyek penelitian pada semua politeknik negeri di Indonesia. Studi tersebut diperlukan untuk cross-validating temuan penelitian. Penelitian ini dapat diperluas pada beragam jenis perguruan tinggi negeri dan swasta di kota Semarang untuk mengetahui model budaya akademik, spiritualitas di tempat kerja, bentuk-bentuk dukungan manajemen dan evaluasi kinerja dosen untuk memperkuat hipotesis dan model struktural yang dibangun. Adanya peluang untuk mengeksplorasi konsep baru yang dikembangkan peneliti sendiri yaitu sebuah konstruk untuk memediasi keterhubungan pengaruh kualitas budaya akademik dan workplace spirituality. Model penelitian perlu dikembangkan lagi dengan variabel tambahan atau variabel lain yang relevan dari anteseden kinerja dosen.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amorim Neto, R. d. C., Rodrigues, V. P., Stewart, D., Xiao, A., & Snyder, J. (2018). The influence of self-efficacy on entrepreneurial behavior among K-12 teachers. *Teaching and Teacher Education*, 72, 44-53. doi: 10.1016/j.tate.2018.02.012
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *J Appl Psychol*, 89(4), 587-598. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.587
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537. doi: 10.1177/0149206318818718
- Bunner, J., Prem, R., & Korunka, C. (2019). How do safety engineers improve their job performance? The roles of influence tactics, expert power, and management support. *Employee Relations: The International Journal*, 42(2), 381-397. doi: 10.1108/er-04-2018-0120
- Frey, B. S. (1993). Motivation as a limit to pricing. *Journal of Economic Psychology*, 14, 635-664.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson Education Limited.

- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen & Akuntansi*, 2(3).
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(9).
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326 - 347. doi: 10.1108/IJQSS-03-2013-0013
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2021). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*. doi: 10.1016/j.emj.2021.06.003
- Unsworth, K. (2001). Unpacking Creativity. *The Academy of Management Review*, 26(2), 289-297.