

**PENGARUH KEMAMPUAN KOGNITIF,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**
(Studi Kausal pada Ketua Program Studi
Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III)



ONNY FITRIANA SITORUS
7617080455

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor**

PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018

**PENGARUH KEMAMPUAN KOGNITIF,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**
(Studi Kausal pada Ketua Program Studi
di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III)



**ONNY FITRIANA SITORUS
7617080455**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018**

**PENGARUH KEMAMPUAN KOGNITIF,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**
(Studi Kausal pada Ketua Program Studi
di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III)

ONNY FITRIANA SITORUS
7617080455

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi (studi kausal pada ketua program studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III). Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur pada pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini ketua program studi telah dipilih sebagai unit analisis didapat 53 sampel dari ketua program studi kepala yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini sebagai berikut: (1) kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (3) keadilan organisasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (4) kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi; (5) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi; (6) kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III.

Kata kunci: komitmen organisasi, keadilan organisasi, kemampuan kognitif, dan kepemimpinan transformasional.

**THE EFFECT OF COGNITIVE ABILITY,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
AND ORGANIZATIONAL JUSTICE
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT**
*(The Causal Study of The Head Study Program
in College Muhammadiyah Kopertis Region III)*

ONNY FITRIANA SITORUS
7617080455

ABSTRACT

The objective of this research is to obtain information concerning the effect of cognitive ability, transformational leadership, and organizational justice on organizational commitment (the causal study of the head study program in College Muhammadiyah Kopertis Region III). The research conducted by using quantitative approach with path analysis method in testing hypothesis. In this research the head study program has been chosen as a unit analysis and 53 samples of the head study program were selected randomly. The result of this research are as follows: (1) cognitive ability had a direct effect positive on organizational commitment; (2) transformational leadership had a direct effect positive on organizational commitment; (3) organizational justice had a direct effect positive on organizational commitment; (4) cognitive ability had a direct effect positive on organizational justice; (5) transformational leadership had a direct effect positive on organizational justice; (6) cognitive ability had a direct effect positive on transformational leadership. Therefore, based on the above findings can be conducted that cognitive ability, transformational leadership, organizational justice can increase organizational commitment of the head study program in College Muhammadiyah Kopertis Region III.

Keywords: organizational commitment, organizational justice, cognitive ability, and transformational leadership.

RINGKASAN

Pendahuluan

Perguruan tinggi membangun struktur organisasinya mulai dari tingkat universitas sampai dengan fakultas. Penstrukturan tersebut, dimaksudkan untuk melaksanakan fungsi manajemen universitas. Di tingkat fakultas, ketua program studi sebagai ujung tombak mempunyai kedudukan strategis mengelola seluruh kegiatan program studi, yang dipimpin oleh ketua program studi. Di lingkungan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM), komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam pemilihan ketua program studi seperti tertulis dalam Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah Bab VII Unsur Pimpinan Pasal 20 Persyaratan Butir F. Memiliki komitmen dan mengkhidmatkan diri dalam memajukan PTM dan mengembangkan persyarikatan, Lebih lanjut dikatakan *Nashir*, komitmen sebagai kesetiaan batin untuk secara tulus ikhlas menunaikan amanah kepemimpinan. Untuk menunaikan amanah kepemimpinan, dalam berbagai kegiatan di program studi, dibutuhkan keadilan organisasi yang menerjemahkan dan mendukung visi, misi, program dan rencana strategis program studi, sementara itu, kemampuan kognitif sangat relevan menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui dan membuktikan latar belakang masalah tersebut secara ilmiah, dan membingkai masalah tersebut, dengan judul: *"Pengaruh Kemampuan Kognitif, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi: Studi Kausal pada Ketua Program Studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III Jakarta."*

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur untuk menganalisis pengaruh kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ketua program studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III. Sebelum dilakukan analisis, instrumen berupa kuesioner (angket dan tes) terlebih dahulu diujicobakan menggunakan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif untuk penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran, analisis inferensial untuk menguji hipotesis dengan teknik analisis jalur. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi menggunakan *Lilliefors*, uji signifikansi dan linieritas regresi menggunakan ANAVA.

Hasil Penelitian

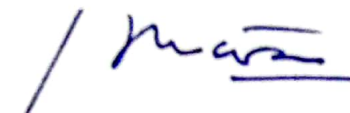
Hasil perhitungan statistik menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didapat sebagai berikut: (1) koefisien jalur kemampuan kognitif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,250. Karena $t_{hitung} = 1,708 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (2) koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,169. Karena $t_{hitung} = 2,960 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (3) koefisien jalur keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,128. Karena $t_{hitung} = 3,693 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (4) koefisien jalur kemampuan kognitif terhadap keadilan organisasi sebesar 0,257. Karena $t_{hitung} = 2,434 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa kemampuan

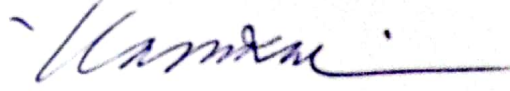
kognitif berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi; (5) koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap keadilan organisasi sebesar 0,587. Karena $t_{hitung} = 5,564 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi, dan; (6) koefisien jalur kemampuan kognitif terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 0,376. Karena $t_{hitung} = 2,899 > t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, disimpulkan bahwa kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan transformasional.

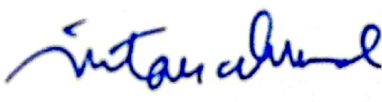

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/PROMOSI
DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor


Prof. Dr. I. Made Putrawan
Tanggal: 17/1/18


Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd
Tanggal: 4/12/17

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Intan Ahmad, Ph.D (Ketua) ¹		17 / 1 / 18
Prof. Dr. Ilza Mayuni, MA (Sekretaris) ²		02.09.2018



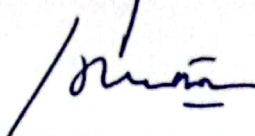


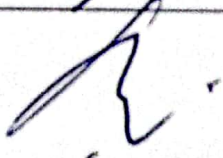

Nama : Onny Fitriana Sitorus
No. Registrasi : 7617080455
Tanggal Lulus :

¹Pih. Rektor Universitas Negeri Jakarta

²Pih. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama : Onny Fitriana Sitorus
 No. Registrasi : 7617080455
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Prof. Dr. Ilza Mayuni, MA Plh. Direktur		02.07.2018
2	Prof. Dr. H. Mukhneri Mukhtar, M.Pd Koordinator Prodi		24/07-18
3	Prof. Dr. I. Made Putrawan Promotor		17/11/18
4	Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd Co-Promotor		4/12/17
5	Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd Penguji Ahli		4/12/17
6	Prof. Dr. H. Bedjo Sujanto, M.Pd Penguji Senat		21/12/17
7	Prof. Dr. Sunarto, M.Si Penguji Luar		5/12/17

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2018



Onny Fitriana Sitorus

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas ridha-Nya, disertasi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam tercurahkan hanya kepada Rasulullah Muhammad SAW. Disertasi ini berjudul *“Pengaruh Kemampuan Kognitif, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi: Studi Kausal pada Ketua Program Studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III Jakarta.”*

Peneliti menyampaikan terimakasih kepada promotor Prof. Dr. I. Made Putrawan dan co-promotor Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd yang dengan sabar mau mempertahankan peneliti sebagai mahasiswa bimbingannya dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki. Peneliti juga berterimakasih kepada Prof. Intan Ahmad, Ph.D selaku Plt Rektor UNJ beserta jajarannya, Prof. Dr. Ilza Mayuni MA selaku Plt Direktur PPs UNJ beserta jajarannya terkhusus Prof. Dr. Mukhneri Mukhtar, M.Pd selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan/S3 PPs UNJ, yang memberi kesempatan kepada peneliti menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, disertasi ini peneliti persembahkan kepada orangtua tercinta Bapak Mangara Sitorus dan Ibu Min Aminah, adik-adik tersayang Dede Okky Imanuel Sitorus, SE dan Dr. Lily Evelina Sitorus, M.Si., dan sivitas akademika UHAMKA khususnya FKIP UHAMKA unit kerja Pendidikan Ekonomi serta para ketua program studi berketahananmalangan. Segala bentuk bantuan dan do'a yang terucap menjadi energi buat peneliti dalam menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan berkahNya kepada kita semua. Aamiin. Terimakasih.

Jakarta, Juli 2018
Peneliti
Onny Fitriana Sitorus

DAFTAR ISI

	Halaman:
LEMBAR JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	vii
LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR KELAYAKAN	viii
LEMBAR PERNYATAAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Pembatasan Masalah	17
D. Perumusan Masalah	18
E. Kegunaan Penelitian	19
BAB II KERANGKA TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	21
1. Komitmen Organisasi	21
2. Keadilan Organisasi	30
3. Kemampuan Kognitif	36
4. Kepemimpinan Transformasional	41
B. Hasil Penelitian Relevan	50
1. Kemampuan Kognitif terhadap Komitmen Organisasi	50
2. Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	51
3. Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	53
4. Kemampuan Kognitif terhadap Keadilan Organisasi	57
5. Kepemimpinan Transformasional terhadap Keadilan Organisasi	58
6. Kemampuan Kognitif terhadap Kepemimpinan Transformasional	60

C.	Kerangka Teoritik	60
1.	Kemampuan Kognitif dan Komitmen Organisasi .	62
2.	Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi	63
3.	Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi ..	65
4.	Kemampuan Kognitif dan Keadilan Organisasi ...	66
5.	Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi	68
6.	Kemampuan Kognitif dan Kepemimpinan Transformasional	69
D.	Hipotesis Penelitian	71

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian	73
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	74
C.	Metode Penelitian	75
D.	Populasi dan Sampel	76
E.	Teknik Pengumpulan Data	81
1.	Variabel Komitmen Organisasi	81
a.	Definisi Konseptual	81
b.	Definisi Operasional	81
c.	Kisi-kisi Instrumen	82
d.	Kalibrasi	83
2.	Variabel Keadilan Organisasi	84
a.	Definisi Konseptual	84
b.	Definisi Operasional	84
c.	Kisi-kisi Instrumen	85
d.	Kalibrasi	86
3.	Kemampuan Kognitif	87
a.	Definisi Konseptual	87
b.	Definisi Operasional	87
c.	Kisi-kisi Instrumen	88
d.	Kalibrasi	89
4.	Kepemimpinan Transformasional	90
a.	Definisi Konseptual	90
b.	Definisi Operasional	90
c.	Kisi-kisi Instrumen	91
d.	Kalibrasi	91
F.	Teknik Analisis Data	93
G.	Hipotesis Statistik	94

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	98
1. Komitmen Organisasi	99
2. Keadilan Organisasi	101
3. Kemampuan Kognitif	104
4. Kepemimpinan Transformasional	106
B. Pengujian Persyaratan Analisis	109
1. Uji Normalitas Galat Taksiran	109
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Komitmen Organisasi atas Kemampuan Kognitif	110
b. Uji Normalitas Galat Taksiran Komitmen Organisasi atas Kepemimpinan Transformasional	110
c. Uji Normalitas Galat Taksiran Komitmen Organisasi atas Keadilan Organisasi	110
d. Uji Normalitas Galat Taksiran Keadilan Organisasi atas Kemampuan Kognitif	111
e. Uji Normalitas Galat Taksiran Keadilan Organisasi atas Kepemimpinan Transformasional	111
f. Uji Normalitas Galat Taksiran Kepemimpinan Transformasional atas Kemampuan Kognitif	111
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	112
a. Signifikansi dan Linearitas Komitmen Organisasi atas Kemampuan Kognitif	112
b. Signifikansi dan Linearitas Komitmen Organisasi atas Kepemimpinan Transformasional	114
c. Signifikansi dan Linearitas Komitmen Organisasi atas Keadilan Organisasi	117
d. Signifikansi dan Linearitas Keadilan Organisasi atas Kemampuan Kognitif	119
e. Signifikansi dan Linearitas Keadilan Organisasi atas Kepemimpinan Transformasional	121
f. Signifikansi dan Linearitas Kepemimpinan Transformasional atas Kemampuan Kognitif	123

C.	Pengujian Hipotesis	125
1.	Pengaruh Langsung Positif Kemampuan Kognitif terhadap Komitmen Organisasi	129
2.	Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	130
3.	Pengaruh Langsung Positif Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	131
4.	Pengaruh Langsung Positif Kemampuan Kognitif Transformasional terhadap Keadilan Organisasi	131
5.	Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Keadilan Organisasi	132
6.	Pengaruh Langsung Positif Kemampuan Kognitif terhadap Kepemimpinan Transformasional	133
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	134
1.	Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi	134
2.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi	137
3.	Keadilan Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi	140
4.	Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap Keadilan Organisasi	143
5.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Keadilan Organisasi ...	146
6.	Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan Transformasional	149
F.	Keterbatasan Penelitian	152
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	154
B.	Implikasi	157
C.	Saran	161
DAFTAR PUSTAKA		166
LAMPIRAN-LAMPIRAN		175
RIWAYAT HIDUP		346

DAFTAR TABEL

Halaman:

Tabel 1.	Status Akreditasi Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Lingkungan Kopertis Wilayah III Jakarta (Berdasarkan Direktori 2012)	12
Tabel 2.	Jadwal Penelitian	74
Tabel 3.	Peta Sebaran Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Lingkungan Kopertis Wilayah III Jakarta	77
Tabel 4.	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	82
Tabel 5.	Kisi-kisi Instrumen Keadilan Organisasi	85
Tabel 6.	Kisi-kisi Instrumen Kemampuan Kognitif	88
Tabel 7.	Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional ..	91
Tabel 8.	Rangkuman Data Penelitian	98
Tabel 9.	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi	99
Tabel 10.	Kriteria Penilaian Komitmen Organisasi	100
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Organisasi	102
Tabel 12.	Kriteria Penilaian Keadilan Organisasi	102
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Kognitif	104
Tabel 14.	Kriteria Penilaian Kemampuan Kognitif	105
Tabel 15.	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional	107
Tabel 16.	Kriteria Penilaian Kepemimpinan Transformasional	107
Tabel 17.	Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran	112
Tabel 18.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 120,81 + 1,30X_1$	113
Tabel 19.	Uji Signifikansi Korelasi Kemampuan Kognitif dan Komitmen Organisasi	114
Tabel 20.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 98,88 + 0,31X_2$	115
Tabel 21.	Uji Signifikansi Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi	116
Tabel 22.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 90,41 + 0,39X_3$	117
Tabel 23.	Uji Signifikansi Korelasi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi	118
Tabel 24.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 113,25 + 1,56X_1$	119
Tabel 25.	Uji Signifikansi Korelasi Kemampuan Kognitif dan Keadilan Organisasi	120

Tabel 26.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 57,44 + 0,56X_2$	121
Tabel 27.	Uji Signifikansi Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi	122
Tabel 28.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas $Y = 113,25 + 1,56X_1$	123
Tabel 29.	Uji Signifikansi Korelasi Kemampuan Kognitif dan Kepemimpinan Transformasional	124
Tabel 30.	Rangkuman Uji Signifikansi Regresi	125
Tabel 31.	Rangkuman Uji Linearitas Regresi	125
Tabel 32.	Hasil Perhitungan Koefisien Jalur dan t_{hitung} Dependent Variable Komitmen Organisasi	127
Tabel 33.	Hasil Perhitungan Koefisien Jalur dan t_{hitung} Dependent Variable Keadilan Organisasi	127
Tabel 34.	Hasil Perhitungan Koefisien Jalur dan t_{hitung} Dependent Variable Kepemimpinan Transformasional	127
Tabel 35.	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	133

DAFTAR GAMBAR

	Halaman:
Gambar 1. Drivers of Overall Organizational Commitment	28
Gambar 2. A Type of Organizational Justice	35
Gambar 3. The Additive Effect of Transformational Leadership	49
Gambar 4. Integrated Model of Organizational Behavior	61
Gambar 5. A Model of Leadership Attributes and Leader Performance	70
Gambar 6. A Three-Equation Causal Model	76
Gambar 7. Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi	101
Gambar 8. Histogram Frekuensi Keadilan Organisasi	103
Gambar 9. Histogram Frekuensi Kemampuan Kognitif	106
Gambar 10. Histogram Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	108
Gambar 11. Diagram Jalur Y dipengaruhi $X_1X_2X_3$	126
Gambar 12. Koefisien Jalur dan t _{hitung} Y dipengaruhi $X_1X_2X_3$	129

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman:
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	175
Lampiran 2. Ujicoba Instrumen	200
Lampiran 3. Deskriptif Data	228
Lampiran 4. Uji Normalitas Galat Taksiran	276
Lampiran 5. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	296
Lampiran 6. <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	327
Lampiran 7. Pengujian Model dengan LISREL	330
Lampiran 8. Izin Penelitian	335
Lampiran 9. Riwayat Hidup	346

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam Naskah Akademik Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi, tertulis perguruan tinggi sebagai institusi yang didedikasikan untuk: (1) menguasai, memanfaatkan, mendiseminasikan, mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS); (2) mempelajari, mengklarifikasikan dan melestarikan budaya, serta; (3) meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Perguruan tinggi khususnya Perguruan Tinggi Muhammadiyah sebagai lembaga yang melaksanakan fungsi Caturdharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pemberdayaan dan pengabdian kepada masyarakat, serta mengelola IPTEKS, harus mampu mengatur diri sendiri dalam upaya meningkatkan dan menjamin mutu secara terus menerus, baik masukan, proses, maupun keluaran berbagai program dan layanan yang diberikan kepada pelanggan perguruan tinggi.

Salah satu tantangan penting yang dihadapi perguruan tinggi adalah bagaimana mengelola sebuah mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dimaksud adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan sistem pendidikan nasional. Dalam Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional, nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, pasal 4, hal. 6 tertulis tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 mengacu pada mutu kehidupan manusia dan bangsa Indonesia yang komprehensif dan seimbang, yang mencakup: (1) mutu keimanan, ketakwaan, akhlak, budi pekerti, dan kepribadian; (2) kompetensi intelektual, estetik, psikomotorik, kinestetik, vokasional, serta kompetensi kemanusiaan lainnya sesuai dengan bakat, potensi dan minat masing-masing; (3) muatan dan tingkat kecanggihan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang mewarnai dan memfasilitasi kehidupan; (4) kreativitas dan inovasi dalam menjalani kehidupan; (5) tingkat kemandirian serta daya saing, dan; (6) kemampuan untuk menjamin keberlanjutan diri dan lingkungannya.

Dalam rangka pencapaian kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa, maka diperlukan penerapan manajemen mutu dalam pendidikan, yang lebih populer dengan istilah *Total Quality Education (TQE)*. Strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan memposisikan dirinya sebagai institusi jasa atau dengan kata lain menjadi industri jasa. Yakni institusi yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan (*customer*).

Institusi pendidikan sebagai industri jasa, harus memenuhi standar mutu. Secara operasional, mutu ditentukan oleh dua faktor, yaitu terpenuhinya spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya dan terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi). Dalam penyelenggaraannya, *quality in fact* merupakan profil lulusan institusi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tujuan pendidikan, yang berbentuk standar kemampuan dasar berupa kualifikasi akademik minimal yang dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan pada *quality in perception* pendidikan adalah kepuasan dan bertambahnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan institusi pendidikan.¹

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penerapan manajemen mutu pendidikan atau *TQE*, perlu diperhatikan beberapa hal:² *Pertama*, perbaikan secara terus menerus (*continuous improvement*). Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan, peningkatan dan pembaharuan semua komponen mutu. *Kedua*, menentukan standar mutu (*quality assurance*). Paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses transformasi lulusan institusi pendidikan. Yang paling utama

¹Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* terjemahan Ahmad Riyadi dan Fahrurrozi (Jogjakarta: IRCiSoD, 2006), h. 7.

²*ibid*

dan pertama adalah standar mutu proses pembelajaran dengan karakteristik *student learning center* dan *mastery learning*; standar mutu evaluasi pembelajaran dengan karakteristik penguasaan materi (*content objectives*); penguasaan metodologis (*methodological objectives*), dan penguasaan keterampilan yang aplikatif dalam kehidupan sehari-hari (*life skill objectives*). Dengan kata lain, penilaian diarahkan pada dua aspek hasil pembelajaran, yaitu *instructional effects* adalah hasil-hasil yang kasat mata dan proses pembelajaran, dan *nurturant effects* adalah hasil-hasil laten proses pembelajaran, seperti terbentuknya kebiasaan membaca, kebiasaan pemecahan masalah.

Ketiga, perubahan kultur (*change of culture*). Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional. Jika manajemen ini ditetapkan di institusi pendidikan, maka pihak pimpinan harus berusaha membangun kesadaran para anggotanya dan para pengguna lulusan pendidikan akan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan mutu pembelajaran, baik mutu hasil maupun proses pembelajaran. *Keempat*, perubahan organisasi (*upside-down organization*). Jika visi dan misi, serta tujuan organisasi sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat dimungkinkan terjadinya perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah organisasi, melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja struktur

organisasi dan kepengawasan dalam organisasi. *Kelima*, mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the customer*). Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan menjadi sangat penting. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan pelanggan harus terus menerus dipertukarkan, agar institusi pendidikan senantiasa dapat melakukan perubahan-perubahan atau improvisasi yang diperlukan, terutama berdasarkan perubahan sifat dan pola tuntutan serta kebutuhan pelanggan.

Keberhasilan penerapan manajemen mutu pendidikan atau *TQE* tersebut memang tidak mudah, dipengaruhi berbagai variabel yang mendukung, di antaranya adalah komitmen dari berbagai pihak terkait. Komitmen terhadap mutu harus menjadi peran utama bagi seorang pemimpin, karena manajemen mutu pendidikan atau *TQE* adalah proses atas ke bawah (*top-down*). Signifikansi kepemimpinan untuk melakukan transformasi manajemen mutu pendidikan atau *TQE* tidak boleh diremehkan. Tanpa kepemimpinan, pada semua level institusi, proses peningkatan tidak dapat dilakukan dan diwujudkan.

Berbicara mengenai komitmen, menurut Mariko A. Yashihara, Managing Director PT JAC Indonesia, ada 3 (tiga) hal yang bisa membuat karyawan berkomitmen kepada perusahaan. *Ke satu*, kenyamanan kerja, selain dari suasana dan budaya kerja, termasuk di dalamnya peningkatan gaji, bonus, dan tunjangan. *Ke dua*, kesuksesan senior. Jenjang karier para pendahulu

(senior) sangat menentukan semangat para junior. *Ke tiga*, transparan. Jika perusahaan kurang terbuka mensosialisasikan masalah menyangkut keuangan perusahaan dalam ranah yang bisa dikonsumsi karyawan, justru akan membuat karyawan was-was dan berdampak pada kinerjanya.³ Dengan mengakomodasi semua kebutuhan para karyawan seperti di atas, harapan perusahaan agar setiap karyawannya bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pemikiran, tenaga dan waktunya, serta melakukan apa yang diharapkan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Ironisnya, sebaik apa pun perusahaan menjaga hal tersebut, tidak akan menjamin setiap karyawan akan memiliki komitmen yang sama.

Komitmen bisa dirangsang tetapi tidak bisa dipaksakan, diminta, atau dibentuk. Melainkan, karyawan sendirilah yang memutuskan dirinya menjadi loyal dengan berkomitmen untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, siap dan bersedia berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan punya keinginan tetap bertahan di dalam perusahaan demikian pula di organisasi manapun termasuk perguruan tinggi.

Perguruan tinggi membangun struktur organisasi mulai dari tingkat universitas sampai dengan fakultas. Penstrukturan tersebut, dimaksudkan untuk melaksanakan fungsi manajemen universitas. Di tingkat fakultas, ketua program studi sebagai ujung tombak mempunyai kedudukan strategis

³Radmadsyah, M.NLP,C.Ht "*Commitments about Acceptance, Willingness, and Loyalty*", <http://www.danamon.co.id/Home/AboutDanamon/MajalahInternal/Danamoners/tabid/394/language/en-US/Default.aspx>

mengelola seluruh kegiatan program studi. Program studi, yang dipimpin oleh ketua program studi, selain melaksanakan caturdarma perguruan tinggi, pun memiliki tugas, pokok, dan tanggung jawab atas program studi secara efektif dan efisien. Tugas, pokok ketua program studi adalah memimpin pembinaan dan pengembangan program studi sehingga mampu menghasilkan jasa-jasa perguruan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggannya, sedangkan ketua program studi bertanggung jawab atas semua tugas pengelolaan program studi kepada dekan, dan bila diminta juga kepada pimpinan perguruan tinggi, baik secara akademik dan hukum maupun moral.⁴

Ketua program studi sebagai ujung tombak kegiatan akademik, diwajibkan melayani pelanggan pendidikan tinggi, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Pelanggan internal yang dimaksud adalah para dosen, unsur pimpinan, pegawai administrasi, dan pegawai teknis. Sedangkan pelanggan eksternal yang dimaksud adalah pelanggan primer yaitu mahasiswa; pelanggan sekunder yaitu masyarakat, pemerintah, orangtua mahasiswa, dan; pelanggan tersier yaitu pihak lain yang memanfaatkan hasil pendidikan tinggi, yang kesemuanya harus menjadi pemikiran dan perencanaan pelayanannya oleh seorang ketua program studi yaitu sangat diharapkan ketua program studi memiliki komitmen yang kuat

⁴Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hh. 196-197.

dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab atas program studi secara efektif dan efisien.

Komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam pemilihan ketua program studi di lingkungan Perguruan Tinggi Muhammadiyah seperti tertulis dalam Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah Bab VII Unsur Pimpinan Pasal 20 Persyaratan Butir F. Memiliki komitmen dan mengkhidmatkan diri dalam memajukan PTM dan mengembangkan persyarikatan.⁵ Lebih lanjut dikatakan *Nashir*, komitmen sebagai kesetiaan batin untuk secara tulus ikhlas menunaikan amanah kepemimpinan.⁶

Dalam upaya itu, sebagai salah satu usaha mewujudkan pendidikan yang berkembang melalui kualitas prodi di PTM masing-masing wilayah, saat ini PTM telah memiliki 61 Asosiasi Program Studi (APS) yang kesemuanya dijalankan sesuai amanah majelis dalam rangka meningkatkan pengembangan akademik didasarkan pada capaian yang terstandar nasional. Pembentukan APS merupakan salah satu cara yang dilakukan PP Muhammadiyah untuk meningkatkan budaya akademik di lingkungan PTM. Diharapkan nantinya ada langkah-langkah strategis yang akan diimplementasikan, seperti setiap APS akan mengadakan pertemuan dua kali

⁵Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah Bab VII Unsur Pimpinan Pasal 20 Butir F.

⁶Haedar Nashir, "Komitmen dan Tanggung Jawab Pimpinan Muhammadiyah", <http://www.khittah.co/komitmen-dan-tanggungjawab-pimpinan-muhammadiyah/2760/>.

dalam setahun untuk konsolidasi dan pertemuan ilmiah. Dalam jangka panjang, setiap APS akan membuat jurnal secara kolektif dan akan dipergunakan untuk peningkatan akreditasi prodi.

Untuk itu, komitmen ketua program studi untuk program studinya adalah hal utama. Karena dengan kepemilikan komitmen yang kuat, para ketua program studi diyakini memiliki: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; (2) keinginan kuat untuk loyal terhadap visi, misi organisasi; (3) keinginan kuat untuk menerima nilai dan budaya organisasi.⁷

Keinginan-keinginan kuat tersebut, harus ditumbuhkembangkan, dipertahankan dan ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya secara konsisten, karena program studi terus menerus menghadapi pergerakan kebutuhan pelanggan perguruan tinggi yang terus berubah. Dan, ketika ketua program studi mampu menghadapi, mengikuti, mengantisipasi dan sebagai aktor perubahan, maka dimungkinkan kualitas dan produktivitas program studi akan mampu bersaing secara *kompetitif*, hingga mampu menjadi *role model*.

Untuk meraih semua itu banyak variabel yang memengaruhinya. Menurut *Colquitt, Lepine, and Wesson* terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut⁸: *kesatu*, kepuasan kerja; *kedua*, stres; *ketiga*, motivasi; *keempat*, kepercayaan,

⁷Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* terjemahan Vivan Andhika Yuwono, dkk (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 249.

⁸Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 7.

keadilan, etika; *kelima*, pembelajaran dan pengambilan keputusan; *keenam*, budaya organisasi; *ketujuh*, struktur organisasi; *kedelapan*, gaya dan perilaku kepemimpinan; *kesembilan*, proses dan karakteristik tim; *kesepluluh*, kepribadian dan nilai budaya, *kesebelas*, kemampuan.

Demikian pentingnya komitmen organisasi, dinyatakan *Nehmeh* dengan *“organizational commitment is highly valuable, this is because a highly committed employee will identify with the goals and values of the organization.”*⁹ Bahwa komitmen organisasi sangat berharga, hal ini dikarenakan seseorang yang berkomitmen akan mengidentifikasi tujuan-tujuan dan nilai-nilai dalam organisasinya. Senada dengan itu, Buchanan menyatakan *“the commitment of managers is essential for the survival and effectiveness of large work organizations because the fundamental of responsibility of management is to maintain the organization in a state of health necessary to carry on its work.”*¹⁰ Bahwa komitmen seorang manajer sangat penting untuk kelangsungan hidup dan efektivitas kerja organisasi karena tanggung jawab mendasar dari manajemen adalah untuk menjaga organisasi dalam keadaan sehat yang diperlukan untuk kelanjutan pekerjaan tersebut. Dalam suatu penelitiannya, *BinBakr dan Ahmed* menyimpulkan, *“policymakers should develop policies that encourage and support*

⁹Ranya Nehmeh. “What is Organizational Commitment, Why Should Managers Want It in Their Workforce and Is There Any Cost Effective Way to Secure It?” *SMC Working Paper*, Issue: 05/2009, ISSN 1662-761X, www.swissmc.ch.

¹⁰Bruce Buchanan. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *JSTOR*, <http://www.jstor.org/stable/2391809>.

organizational commitment amoong faculty member."¹¹ Bahwa para pengambil kebijakan sudah seharusnya mengembangkan kebijakan-kebijakan yang mendorong dan mendukung komitmen organisasi di antara sivitas akademika.

Komitmen ketua program studi, salah satunya diwujudkan melalui peningkatan mutu akreditasi. Akreditasi merupakan proses evaluasi dan penilaian secara komprehensif atas komitmen ketua program studi terhadap mutu dan kapasitas penyelenggaraan program tridarma perguruan tinggi, untuk menentukan kelayakan program akademiknya. Pada saat ini, secara legal Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) adalah satu-satunya lembaga yang memiliki kewenangan untuk melakukan akreditasi pada jenjang pendidikan tinggi di Indonesia. Akreditasi memberikan informasi kepada masyarakat tentang mutu perguruan tinggi atau program studi dan merupakan pertanggungjawaban perguruan tinggi kepada publik. Peran BAN-PT dalam peningkatan budaya mutu dengan melakukan pengembangan instrumentasi akreditasi institusi dan program studi, untuk itu BAN-PT menjalin kerjasama dengan sejumlah institusi/asosiasi, dan secara bilateral dengan berbagai lembaga akreditasi di beberapa negara.

¹¹Maha B BinBakr dan Eman L Ahmed. "An Empirical Investigation of Faculty Members' Organizational Commitment in the Kingdom of Saudi Arabia", *American Journal of Educational Research*, Vol. 3 (8), 2015, hh. 1020-1026.

Akreditasi menjadi momok bagi para ketua program studi apabila tidak disiapkan sedini mungkin mulai dari merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi, sampai dengan mendokumentasikan per tahun akademik, dibutuhkan ketekunan, kerapihan, dan ketelitian untuk mewujudkan kerja nyata seorang ketua program studi baik dilakukan secara parsial maupun dengan memberdayakan tim, sebagaimana Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah SWT mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapih, dan teliti)." (HR. Al-Baihaqi). Berikut gambaran Status Akreditasi Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Kopertis Wilayah III, berdasarkan Direktori 2012.

Tabel 1.
Status Akreditasi Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Lingkungan Kopertis Wilayah III

1	Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ)	33	1	17	3	12
2	Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)	38	4	19	8	7
3	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer Muhammadiyah Jakarta (STIMIK-MJ)	2	-	-	2	-
4	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan (STIE-AD)	5	2	2	-	1
5	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta (STIE-MJ)	3	-	3	-	-

Sumber: Buku Direktori 2012 Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta

Untuk dapat membangun budaya mutu, ketua program studi harus memberikan komitmen untuk melakukan peningkatan mutu secara berkesinambungan. Pekerjaan mutu bukan hal yang mudah, untuk itu dibutuhkan kekuatan tim secara eksternal, dan sangat dibutuhkan pula

kekuatan internal dari ketua program studi dalam memimpin, yaitu kepemimpinan yang terus menerus: (1) memberi pengaruh ideal, artinya ketua program studi dapat dijadikan model peran bagi timnya; (2) memberi motivasi yang inspirasional; (3) memberi stimulasi intelektual, dan; (4) memberi pertimbangan dan nasehat bagi tim kerja, baik secara individual maupun kelompok. Keempat dimensi tersebut ada pada diri seorang ketua program studi yang menerapkan kepemimpinan transformasional.¹²

Selain komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional, untuk menumbuhkembangkan budaya mutu dan kualitas pendidikan tinggi melalui kegiatan di program studi, tentu masih dibutuhkan variabel lain yang mendukung, di antaranya keadilan organisasi dan kemampuan kognitif. Pelanggan perguruan tinggi membutuhkan keadilan organisasi, dalam menerjemahkan dan mendukung visi, misi, program dan rencana strategis program studi, baik secara: (1) keadilan distributif; (2) keadilan prosedural; dan (3) keadilan interaksional.¹³ Dimungkinkan, jika ketiga keadilan tersebut tidak terimplementasi dengan baik, maka kualitas dan produktivitas program studi sangat sulit mendekati mutu yang distandarkan oleh tiap-tiap perguruan tinggi dan program studi. Sementara itu, kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Adalah

¹²Bernard M. Bass and Ronald E. Riggle, *Transformational Leadership* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, 20016), h. 6-7.

¹³Luthans, *Op.Cit.*, hh. 293-294.

McShane and Glinow yang menyatakan pentingnya kepemilikan kemampuan kognitif di atas rata-rata bagi seorang pemimpin untuk memproses sejumlah besar informasi.¹⁴ Karena pada dasarnya, kemampuan menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang, berbeda dengan kepribadian, yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu. Menurut Fletcher and Hattie, terdapat tujuh tipe kemampuan kognitif antara lain: (1) mampu berpikir; (2) mampu merencanakan; (3) mampu memecahkan masalah; (4) mampu berpikir abstrak; (5) mampu memahami ide-ide yang kompleks; (6) mampu belajar dengan cepat, dan; (7) mampu belajar dari pengalaman.¹⁵

Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan banyak variabel yang harus dimiliki oleh para ketua program studi, guna memenuhi kebutuhan pelanggan internal dan eksternal perguruan tinggi dengan bingkai standar penjaminan mutu pendidikan, akan menghasilkan mutu lulusan yang signifikan dan kepuasan dari para pengguna jasa lulusan. Variabel yang dimaksud dalam latar belakang masalah ini adalah kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan komitmen organisasi.

Dengan demikian peneliti sangat tertarik untuk membuktikan latar belakang masalah tersebut secara ilmiah, dan membingkai masalah tersebut,

¹⁴Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition* (New York: McGraw Hill, 2010), h. 363.

¹⁵Richard B Fletcher and John Hattie, *Intelligence and Intelligence Testing* (New York: Routledge, 2011), h. 8.

dengan judul: *"Pengaruh Kemampuan Kognitif, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kausal pada Ketua Program Studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III)."*

State of the art disertasi ini adalah mengembangkan penelitian-penelitian terdahulu yang didukung oleh referensi publikasi ilmiah/jurnal/artikel terkait dengan melakukan pengujian apakah terdapat pengaruh kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ketua program studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III, untuk selanjutnya menetapkan implikasi bagi permasalahan tersebut. Lain dari itu, disertasi ini dapat menjadi rujukan lebih lanjut karena *novelty* (kebaruan) penelitian yang ada dalam disertasi ini. Kebaruan penelitian, seperti: (1) menggunakan unit analisis ketua program studi yang sepanjang pengamatan dan penelusuran peneliti selama proses penelitian ini sangat minim kajian tentang ketua program studi dalam kiprahnya sebagai ujung tombak pengelola seluruh kegiatan program studi, terhitung peneliti hanya memperoleh satu penelitian yang berasal dari disertasi institusi yang sama dan itu sudah hampir sepuluh tahun berlalu; (2) diberlakukan di lingkup Perguruan Tinggi Muhammadiyah sebagai lembaga yang melaksanakan fungsi Caturdharma Perguruan Tinggi, dan dharma ke4 adalah pencirinya yakni Al-Islam Kemuhammadiyah (AIK), untuk itu di dalam tiap bahasan dalam penelitian ini didukung oleh ayat dan hadits terkait, yang sepanjang

pengamatan dan penelusuran peneliti selama proses penelitian ini tidak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan; (3) dimensi dan atau indikator untuk mengukur variabel kemampuan kognitif tidak menggunakan dimensi dan atau indikator seperti yang lazim digunakan peneliti sebelumnya, namun peneliti tetap berlandaskan deksripsi konseptual variabel dari pakar terkait. Alasan yang mendasarinya adalah dimensi dan atau indikator tersebut dipandang peneliti lebih mendekati objek kemampuan kognitif yang diukur oleh peneliti dalam hal ini penguasaan lingkup keprodian berkaitan dengan akreditasi yang peneliti alami selama 5X proses akreditasi program studi sarjana.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini bertumpu pada komitmen organisasi. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggungjawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen, maka harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya. Untuk itu, beberapa masalah yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi diidentifikasi sebagai berikut: *pertama*, mekanisme pembekalan kemampuan kognitif keprodian belum dibangun; *kedua*, kepemimpinan transformasional belum menjadi trendsetter di tengah tuntutan perkembangan global; *ketiga*, keadilan organisasi masih

menjadi sesuatu yang tabu untuk didiskusikan; *keempat*, kepuasan kerja belum optimal karena reward dan punishment kurang terukur; *kelima*, motivasi belum dibangun bersama dengan mengedepankan maju bersama; *keenam*, pembelajaran organisasi secara akademis belum dibentuk bertahap guna membentuk pribadi-pribadi berkemajuan seperti pola yang diterapkan di AIKA; *ketujuh*, struktur organisasi dibangun belum utuh dari inisiasi bottom up; *kedelapan*, karakteristik tim kerja belum sepenuhnya berprinsip kerja 5AS (kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, kerja ikhlas); *kesembilan*, kepribadian individu belum seluruhnya dapat memaknai 13 komitmen bermuhammadiyah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang berhubungan dengan komitmen organisasi sangat luas dan kompleks. Karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, waktu dan tenaga lapangan, maka penelitian dibatasi pada masalah "*Pengaruh Kemampuan Kognitif, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kausal pada Ketua Program Studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III)*". Dengan kata lain, pada penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. variabel tersebut sebagai berikut: (1) kemampuan kognitif; (2) kepemimpinan transformasional, dan; (3) keadilan organisasi, sebagai variabel bebas.

Komitmen organisasi, sebagai variabel terikat. Secara tegas penelitian ini dibatasi pada upaya “mengkaji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ketua program studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III”.

Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III, dengan sasaran para ketua program studi, dilakukan selama 4 bulan dalam Tahun Akademik 2015/2016 Gasal.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kognitif berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah kemampuan kognitif berpengaruh langsung terhadap keadilan organisasi?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap keadilan organisasi?

6. Apakah kemampuan kognitif berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan transformasional?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoretik dan empirik, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretik, untuk:

- a. Menambah referensi tentang alternatif pengukuran komitmen organisasi ketua program studi.
- b. Menambah referensi tentang indikator dominan yang sangat berhubungan dengan komitmen organisasi ketua program studi.
- c. Menambah referensi tentang hambatan dan strategi pencapaian komitmen organisasi ketua program studi.
- d. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, keadilan organisasi, kemampuan kognitif, dan kepemimpinan transformasional.

2. Kegunaan Empirik, untuk:

- a. Memberikan masukan bagi pimpinan universitas, dalam penentuan indikator kualifikasi pemilihan ketua program studi.

- b. Memberikan masukan bagi pimpinan universitas dalam mengupayakan strategi peningkatan komitmen organisasi ketua program studi, melalui kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi.
- c. Memberikan masukan bagi para ketua program studi untuk mengukur kepemilikan komitmen organisasi agar tercipta budaya komitmen yang kuat terhadap organisasinya.
- d. Memberikan masukan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut, tentang komitmen organisasi ketua program studi dengan menggunakan variabel bebas yang lain.
- e. Memberikan masukan bagi perpustakaan perguruan tinggi muhammadiyah dalam rangka menambah referensi karya ilmiah di bidang komitmen organisasi ketua program studi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ketua program studi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah se Kopertis Wilayah III, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kognitif akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Ketua program studi yang memiliki kapasitas dalam mengelola program studinya sesuai dengan standar mutu program studi akan memiliki keinginan, kelanjutan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Ketua program studi yang mampu bertindak dalam mempengaruhi sejawatnya untuk melakukan pekerjaan-

pekerjaan yang mendukung peningkatan mutu program studi akan memiliki keinginan, kelanjutan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya.

3. Keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan keadilan organisasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Ketua program studi yang dipandang dapat memberikan perlakuan adil terhadap sejawatnya terkait dengan nilai-nilai, prosedur, dan interaksinya dalam menjalankan tugas pokok dan tanggungjawabnya akan memiliki keinginan, kelanjutan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya
4. Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kognitif akan mengakibatkan peningkatan keadilan organisasi. Ketua program studi yang memiliki kapasitas dalam mengelola program studinya sesuai dengan standar mutu program studi akan dipandang dapat memberikan perlakuan adil terhadap sejawatnya terkait dengan nilai-nilai, prosedur, dan interaksinya dalam menjalankan tugas pokok dan tanggungjawabnya.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan

langsung positif oleh peningkatan kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, hasil penelitian ini menegaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Peningkatan kemampuan kognitif akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi ketua program studi.

Jika ingin meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi, maka perlu ditingkatkan kemampuan kognitifnya. Peningkatan komitmen organisasi ketua program studi akan terlihat dari adanya keinginan, kebutuhan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya. Sedangkan kemampuan kognitif ketua program studi yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal kemampuan: berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, memahami ide-ide yang kompleks, belajar dengan cepat, dan belajar dari pengalaman, berkaitan dengan tugas-tugas keprodiannya.

2. Peningkatan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi ketua program studi.

Jika ingin meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi, maka perlu ditingkatkan kepemimpinan transformasionalnya. Peningkatan komitmen organisasi ketua program studi akan terlihat dari adanya keinginan, kebutuhan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya.

Sedangkan kepemimpinan transformasional yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal memiliki pengaruh ideal, motivasi inspirasi, simulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

3. Peningkatan keadilan organisasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

Jika ingin meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi, maka perlu ditingkatkan keadilan organisasinya. Peningkatan komitmen organisasi ketua program studi akan terlihat dari adanya keinginan, kebutuhan, dan keharusan untuk tetap berada dalam program studinya. Sedangkan keadilan organisasi yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

4. Peningkatan kemampuan kognitif akan mengakibatkan peningkatan keadilan organisasi.

Jika ingin meningkatkan keadilan organisasi ketua program studi, maka perlu ditingkatkan kemampuan kognitifnya. Peningkatan keadilan organisasi akan terlihat dan diimplementasinya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Sedangkan kemampuan kognitif ketua program studi yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal kemampuan: berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, memahami ide-ide yang kompleks, belajar dengan cepat, dan belajar dari pengalaman, berkaitan dengan tugas-tugas keprodiannya.

5. Peningkatan kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan keadilan organisasi.

Jika ingin meningkatkan keadilan organisasi ketua program studi, maka perlu ditingkatkan kepemimpinan transformasionalnya. Peningkatan keadilan organisasi akan terlihat dan diimplementasinya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Sedangkan kepemimpinan transformasional yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal memiliki pengaruh ideal, motivasi inspirasi, simulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

6. Peningkatan kemampuan kognitif akan mengakibatkan peningkatan kepemimpinan transformasional.

Jika ingin meningkatkan kepemimpinan transformasional ketua program studi, maka perlu ditingkatkan kemampuan kognitifnya. Peningkatan kepemimpinan transformasional akan terlihat dari adanya pengaruh ideal, motivasi inspirasi, simulasi intelektual, dan konsiderasi individu. Sedangkan kemampuan kognitif ketua program studi yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal kemampuan: berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, memahami ide-ide yang kompleks, belajar dengan cepat, dan belajar dari pengalaman, berkaitan dengan tugas-tugas keprodiannya.

Dengan demikian, implikasinya disusun sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretik

(Theoretical Implication)

Dengan merujuk pada model teoretik yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian yang didapat dari sejumlah variasi aspek yang membentuk komitmen organisasi ketua program studi, salah satunya adalah kemampuan kognitif sebagai variabel yang paling besar mempengaruhi ketua program studi, sehingga implikasi ini dapat berkontribusi secara teoretik bahwa variabel kemampuan kognitif menjadi bagian penting dalam kerangka pengembangan komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Pada saat mengukur dimensi dan indikator kemampuan kognitif, peneliti menggunakan konsep yang tidak kebanyakan digunakan oleh peneliti lainnya, yakni konsep yang peneliti temukan digunakan oleh *Greenberg and Baron (2003)* juga digunakan oleh *Gibby (2007)*, dan *Fletcher and Hattie (2011)*, sebagai kerangka acuan dalam penelitian ini.

2. Implikasi Penelitian

(Research Implication)

Dengan merujuk pada model teoretik yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dipertimbangkan bahwa peningkatan komitmen organisasi ketua program studi tidak semata pada aspek peningkatan dalam variabel kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi yang mempengaruhinya, tetapi juga adanya variabel lain yang dapat menjadi pertimbangan penelitian lebih lanjut, seperti:

kepuasan kerja, motivasi, pembelajaran organisasi, struktur organisasi, karakteristik tim kerja, kepribadian individu. Yang dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya, tentunya dengan memperluas jangkauan populasi dan sampel yang akan diteliti.

3. Implikasi Kebijakan

(Policy Implication)

Majelis Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengembangan PP membuat regulasi pemilihan ketua program studi yang mengacu pada persyaratan konten pemilihan ketua program studi, yang merupakan hal mendasar yang wajib dimiliki ketua program studi karena pekerjaan mengelola program studi adalah suatu pekerjaan berpikir, bersikap, dan bertindak sistemik serta futuristik. Walaupun penelitian ini tidak merumuskan hal itu, namun penelitian ini sudah mengarah ke sana salah satunya melalui pentingnya kepemilikan kemampuan kognitif, yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

C. Saran

Berdasarkan implikasi di atas, dapat diajukan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Hendaknya pembinaan yang diberikan oleh Kopertis Wilayah III Jakarta dalam hal ini kepada Sumber Daya Manusia Muhammadiyah dioptimalkan pada softskill guna optimalisasi kepemilikan komitmen organisasi secara kontributif dan produktif, seperti pelatihan meneladani kemampuan kognitif versi Khalifah Ali Bin Abu Tholib; pelatihan meneladani kepemimpinan transformatif berketuhanmalangan versi Rasulullah Muhammad SAW; pelatihan meneladani keadilan dalam berorganisasi versi Khalifah Umar Bin Khatab.
2. Hendaknya Majelis Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengembangan PP Muhammadiyah dalam merumuskan Kriteria Calon Ketua Program Studi menambah klausul bahwa calon ketua program studi:
 - a. Wajib mengikuti Tes Kemampuan Kognitif Keprodian dan lulus dengan score minimal B.
 - b. Wajib mengikuti Diklat Kepemimpinan Transformasional dan lulus dengan score minimal B.
 - c. Wajib menyusun Artikel Keadilan Organisasi yang akan diwujudkan dan lulus direview oleh reviewer dengan score minimal B.
 - d. Wajib memperoleh score minimal B dari penilaian teman sejawat dan para senior tentang Kualitas Komitmen Organisasi Ketua Program Studi dalam mengelola keprodian.

3. Hendaknya Pimpinan Universitas dalam hal ini Penjaminan Mutu Universitas dapat mengembangkan Instrumen Kinerja Ketua Program Studi dengan menambah aspek Kemampuan Kognitif, Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi.
4. Hendaknya Pimpinan Fakultas:
 - a. Agar dalam menyusun kebijakan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi tidak hanya berkenaan dengan peningkatan struktur organisasi saja tetapi juga diperlukan peningkatan kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi. Hal tersebut disebabkan ketiga variabel tersebut secara empirik telah teruji berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ketua program studi.
 - b. Agar dalam membuat program/kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi. Peningkatan ketiga variabel tersebut secara empirik telah teruji berpengaruh langsung positif meningkatkan komitmen organisasi ketua program studi.
 - c. Agar membuat standar operasional prosedur dalam pengoperasian segala bentuk program/kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan kognitif, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi ketua program studi. Secara spesifik peningkatan kemampuan kognitif ketua program studi dapat dilakukan apabila

memiliki kemampuan: berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, memahami ide-ide yang kompleks, belajar dengan cepat, dan belajar dari pengalaman, berkaitan dengan tugas-tugas keprodiannya. Peningkatan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan mengarah pada kepemilikan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, simulasi intelektual, dan konsiderasi individu. Sedangkan Peningkatan keadilan organisasi dapat dilakukan dengan berbuat adil secara distributif, prosedural, dan interaksional.

5. Hendaknya Ketua Program terpilih:
 - a. Bersinergi dengan Pimpinan Fakultas mengedepankan budaya mutu dalam setiap sendi kegiatan Caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah dengan menerapkan pembiasaan-pembiasaan positif yang mengkarakter seperti tekun, rapih, dan teliti melakukan pekerjaan keprodi berdasarkan standar mutu program studi.
 - b. Cerdas melakukan terobosan-terobosan akademik berkemajuan yang dimungkinkan dari pelbagai kebijakan/program/kegiatan/standar operasional prosedur yang dicanangkan pimpinan fakultas.
 - c. Mengupgrade kemampuan kognitifnya melalui membaca Buku-buku Best Practise Para Pemimpin Sukses dalam mengelola organisasinya sehingga dapat berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, memahami ide-ide kompleks, dan belajar dengan cepat dari

pengalaman, untuk kemudian menjadi Role Model Ketua Program Studi Berkemajuan.

- d. Menerapkan kepemimpinan yang mentransformasi paradigma dan nilai-nilai dirinya dalam keprodiannya untuk mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan keprodiannya melalui keberlanjutan pemberian pengaruh ideal, menginspirasi, memotivasi, mengkonsiderasi sivitas keprodiannya.
- e. Menerapkan distribusi, prosedur, dan interaksi yang adil yang dapat dipahami sivitas keprodiannya melalui pelibatan sivitas keprodiannya dalam pengelolaan keprodiannya.