

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tridharma Dosen dengan Komitmen sebagai Variabel Moderasi

Rudi Jamil¹, Isbandriyati Mutmainah^{2*}, Iis Anisa Yulia³

^{1,2*,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email : isbandriyati@gmail.com^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen dengan komitmen sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan seluruh dosen tetap ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University sebagai responden yang berjumlah 108 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen dan Moderating Regression Analysis (MRA) untuk menguji kemampuan variabel komitmen dalam memoderasi pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja tridharma dosen baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil analisis MRA menunjukkan variabel komitmen secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja tridharma dosen serta mampu memoderasi pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja tridharma dosen, namun tidak mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen.

Kata kunci: Kompetensi; Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja Dosen; Komitmen.

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of competence, motivation, and organizational culture on the performance of lecturers' Tridharma with commitment as a moderating variable. This study used all 108 state lecturers (ASN) at the Faculty of Forestry and Environment, IPB University as respondents. Data were collected by distributing questionnaires to all respondents. The analytical method used was multiple linear regression to examine the influence of competence, motivation, and organizational culture on the performance of lecturers' Tridharma and Moderating Regression Analysis (MRA) to examine the ability of the commitment variable to moderate the influence of competence, motivation, and organizational culture on the performance of lecturers' Tridharma. The results of the multiple linear regression analysis showed that competence, motivation, and organizational culture significantly influenced the performance of lecturers' Tridharma both partially and simultaneously. The results of the MRA analysis showed that the commitment variable significantly influenced the performance of lecturers' Tridharma and was able to moderate the influence of competence and motivation on the performance of lecturers' Tridharma, but was unable to moderate the influence of organizational culture on the performance of lecturers' Tridharma.

Keywords: Competence; Motivation; Organizational Culture; Lecturer Performance; Commitment.

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, pengelolaan manajemen yang efektif menjadi faktor penting untuk memastikan daya saing suatu perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang krusial sebagai keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh setiap organisasi. SDM bukan hanya sebagai aset yang mendukung operasional, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi itu sendiri. Menurut Irmayani (2022), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, untuk mencapai tujuan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam manajemen SDM, terdapat pemahaman bahwa setiap individu adalah manusia dengan potensi dan nilai yang lebih dari sekadar mesin atau sumber daya bisnis yang dapat dieksploitasi. Oleh karena itu, dalam pengelolaan SDM, penting untuk tidak hanya mengedepankan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menghargai nilai yang dimiliki oleh setiap individu sebagai kontributor utama dalam kesuksesan organisasi.

Dalam dunia pendidikan tinggi, khususnya perguruan tinggi, SDM yang unggul sangat mempengaruhi kualitas institusi secara keseluruhan. Dosen, sebagai elemen utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk itu, perguruan tinggi harus fokus pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan budaya kerja dosen guna memperkuat kinerja tridharma mereka. Hal ini semakin penting mengingat persaingan antar perguruan tinggi, baik yang berbasis negeri maupun swasta, yang semakin ketat, memaksa setiap institusi untuk terus meningkatkan kualitas SDM dan daya saingnya (Mutmainah *et al.*, 2020). Perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian, tetapi juga untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan tersebut, peningkatan kinerja dosen menjadi aspek yang

tidak terpisahkan. Untuk mewujudkannya, kinerja dosen harus didukung oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, khususnya di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University. Empat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen. Sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi dosen mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki dosen untuk melaksanakan tugasnya dengan profesional. Kompetensi, menurut Hutapea dan Thoha (Nguyen *et al.*, 2020), adalah kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Motivasi, yang juga merupakan faktor penentu kinerja, menurut Hasibuan (2019), adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara efektif dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi, sebagai bagian dari karakter organisasi, berperan dalam membentuk norma dan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif (Qohar & Rosyidi, 2017). Selain itu, komitmen organisasi, yang dijelaskan oleh Yusuf & Syarif (2018), mencakup kesediaan individu untuk terikat pada tujuan organisasi, yang mempengaruhi upaya dan kinerja individu dalam mencapai tujuan bersama. IPB University, yang terletak di Bogor, Jawa Barat, adalah salah satu perguruan tinggi negeri terkemuka di Indonesia, bahkan Asia Tenggara. Pada awalnya, IPB University merupakan fakultas pertanian dari Universitas Indonesia dan kemudian berdiri sendiri sebagai institut pertanian pada tahun 1963. Saat ini, IPB University menduduki peringkat pertama di Indonesia dan ketiga di ASEAN dalam kategori perguruan tinggi negeri (IPB.ac.id, 2024). Dengan berbagai program pendidikan yang ditawarkan, mulai dari sarjana hingga pascasarjana dan vokasi, IPB University memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja tridharma dosen, khususnya di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan. Sampai pertengahan tahun 2025,

Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University memiliki 108 dosen tetap ASN yang tersebar di empat program studi. Adapun data

perkembangan jumlah dosen di fakultas ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah dosen Fakultas Kehutanan dan Lingkungan tahun 2021-2025

Program Studi	Tahun				
	2021	2022	2023	2024	2025
Manajemen Hutan	32	30	30	29	29
Hasil Hutan	22	22	22	22	22
KSHE	32	32	32	32	32
Silvikultur	26	26	25	25	25

Tabel 1 di atas menggambarkan bahwa jumlah dosen di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University relatif stabil di setiap departemen. Departemen dengan jumlah dosen ASN paling sedikit adalah Departemen Teknologi Hasil Hutan, yang memiliki 22 orang, sedangkan Departemen Konservasi Sumberdaya Hutan dan Ekowisata memiliki jumlah dosen ASN terbanyak, yaitu 32 orang. Data ini memberikan gambaran tentang distribusi tenaga pengajar yang terlibat dalam melaksanakan tugas tridharma di fakultas tersebut. Kinerja dosen adalah konsep yang kompleks, mencakup berbagai aspek seperti pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian masyarakat.

Kinerja yang optimal dari dosen sangat krusial bagi perguruan tinggi karena dapat meningkatkan kualitas pendidikan, kepuasan mahasiswa, reputasi perguruan tinggi, serta kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu yang dipelajari. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Berbagai penelitian telah mengungkapkan hubungan antara kompetensi dan kinerja dosen. Penelitian Purba (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja dosen, yang berarti semakin tinggi kompetensi dosen, semakin baik pula kinerjanya. Namun, hasil penelitian dari Yanti *et al.* (2022) mengindikasikan bahwa kompetensi dosen tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Hal ini menandakan bahwa meskipun kompetensi penting, faktor lain juga perlu diperhatikan. Motivasi, sebagai faktor lain yang memengaruhi kinerja, juga telah dianalisis dalam beberapa penelitian. Hasil penelitian Muwaffiq dan Triono (2024) menunjukkan

bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, menandakan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian dosen. Di sisi lain, penelitian oleh Khairunnisa dan Gulo (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, yang mungkin menunjukkan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal. Budaya organisasi turut berperan dalam kinerja dosen. Menurut Rinaldi & Yosepha (2024), budaya organisasi yang mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, mengingat budaya yang kondusif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong dosen untuk berprestasi. Sebaliknya, penelitian Ferdian dan Devita (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki peran penting, faktor lain seperti komitmen individu dan efisiensi sistem kerja juga sangat berpengaruh. Dari latar belakang tersebut, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana variabel-variabel kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berinteraksi dan memengaruhi kinerja dosen, khususnya dalam kinerja tridharma dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi kemampuan komitmen dosen dalam memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja tridharma dosen. Diharapkan, hasil penelitian ini tidak hanya dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia

di perguruan tinggi, tetapi juga memberikan wawasan yang berguna bagi pengambilan kebijakan dan strategi dalam meningkatkan kinerja tridharma dosen.

Tinjauan Literatur

Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah fungsi manajemen yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Invancevich (2020) yang menekankan bahwa manajemen SDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai kinerja yang optimal, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kedua aspek ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari upaya kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kinerja juga mencakup pencapaian hasil kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi, dengan memperhatikan aspek legalitas dan etika dalam prosesnya. Sementara itu, menurut Pranata (2020), kinerja merujuk pada penampilan kerja individu dalam melaksanakan tugas yang diemban, yang merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi kerja.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang meliputi keterampilan, pengetahuan, serta sikap profesional dalam bidang tertentu (Afif *et al.*, 2023). Katz (2018) menambahkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang untuk mengeluarkan

kinerja superior dalam pekerjaannya. Sementara itu, Kunandar (2024) menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh individu untuk mencapai kinerja yang efektif dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Suryanto (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kesadaran akan pentingnya pekerjaan, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif. Mundakir dan Zainuri (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keahlian dalam mengarahkan individu dan organisasi agar bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan. Sufyanti dan Hudromi (2021) berpendapat bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengarahkan dan mempertahankan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya Organisasi

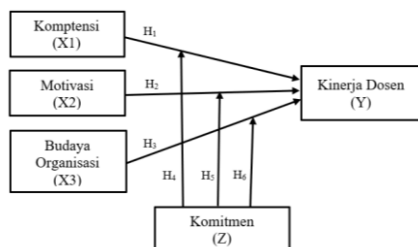
Budaya organisasi mengacu pada sistem nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak dan mengambil keputusan. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini bersama dan diterapkan oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi tindakan dan keputusan mereka. Emron dan Yohny (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui proses integrasi norma dan filosofi dari berbagai individu yang bergabung dalam sebuah organisasi, menciptakan rasa kebanggaan dan semangat kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins *et al.* (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, prinsip, dan tradisi yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Komitmen

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Meyer dan Allen (2017) mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan psikologis yang memotivasi individu untuk tetap berada di dalam organisasi dan mendukung tujuan-tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2021) berpendapat bahwa komitmen adalah ikatan yang dimiliki individu terhadap organisasi yang mencerminkan keinginan untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut. Mowdey (2018) menyatakan bahwa komitmen adalah perilaku individu yang mencerminkan keyakinan dan dukungan terhadap organisasi yang bersangkutan, serta menunjukkan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Kerangka Konseptual Penelitian

Keberhasilan dan daya saing IPB University tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia, khususnya dosen, yang memiliki peran kunci dalam penyelenggaraan pendidikan dan penelitian. Dosen dengan kinerja yang baik berkontribusi langsung terhadap kualitas perguruan tinggi tersebut. Kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat digambarkan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini, yang menghubungkan variabel-variabel tersebut untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja tridharma dosen di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja tridharma dosen.

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja tridharma dosen.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja tridharma dosen.

H₄: Komitmen dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tridharma dosen.

H₅: Komitmen dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja tridharma dosen.

H₆: Komitmen dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja tridharma dosen.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang berfokus pada pengujian hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data numerik.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh dosen tetap ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan, IPB University, dengan jumlah 108 dosen. Penelitian ini menerapkan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, setiap dosen tetap ASN di fakultas tersebut terlibat dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Data primer ini mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari subjek penelitian menggunakan instrumen pengukuran yang telah disiapkan (Sugiyono, 2018). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (kompetensi, motivasi, budaya organisasi), variabel dependen (kinerja dosen), dan variabel moderasi (komitmen). Responden diminta untuk memberikan jawaban pada skala Likert dengan lima pilihan, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dan menjawab tujuan penelitian, digunakan dua metode analisis, yaitu regresi linier berganda dan Moderating Regression Analysis (MRA). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Manuaba & Muliarta, 2019). Sementara itu, MRA digunakan untuk menguji peran variabel komitmen sebagai variabel moderasi, yaitu untuk memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2018). Tahapan analisis regresi linier berganda meliputi uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji F, uji t, dan analisis regresi moderasi. Semua proses

pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 108 responden, yang terdiri dari seluruh dosen tetap ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University. Karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan akademik, dan masa kerja dosen. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frek.	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	70.4
	Perempuan	32	29.6
Usia	20-30 tahun	14	13.0
	31-40 tahun	45	41.6
	41-50 tahun	27	25.0
	> 50 tahun	22	20.4
	Guru besar	41	38.0
Jabatan Akademik	Lektor kepala	22	20.3
	Lektor	31	28.7
	Asisten ahli	14	13.0
	< 5 tahun	3	3.0
Masa Kerja	6-10 tahun	10	9.0
	11-15 tahun	3	3.0
	> 15 tahun	92	85.0

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa dosen tetap ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University didominasi oleh dosen laki-laki, dengan jumlah 76 orang (70,4%), sementara dosen perempuan berjumlah 32 orang (29,6%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi dosen laki-laki lebih besar dibandingkan dengan dosen perempuan di fakultas ini. Dari segi usia, sebagian besar dosen berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 45 orang (41,6%). Kelompok usia yang paling sedikit adalah 20-30 tahun, dengan 14 orang (13,0%). Distribusi ini mengindikasikan bahwa mayoritas dosen di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University berada dalam kelompok usia produktif dewasa menengah. Jika dilihat dari

jabatan akademik, mayoritas dosen memiliki jabatan akademik Guru Besar, sebanyak 41 orang (38,0%), sedangkan yang memiliki jabatan akademik Asisten Ahli tercatat sebanyak 14 orang (13,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di fakultas ini memiliki jabatan akademik senior. Berdasarkan masa kerja, mayoritas dosen telah bekerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 92 orang (85,0%). Dosen dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 11-15 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (3,0%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University memiliki pengalaman kerja yang panjang dalam dunia akademik.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi, yang terdiri dari 5 pernyataan yang diajukan kepada 108 responden dosen ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University,

menunjukkan nilai r tabel yang dihitung dengan mengurangkan jumlah responden dengan 2 ($108 - 2 = 106$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai r tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,189.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kompetensi	P1	0,220	0,189	Valid
	P2	0,291	0,189	Valid
	P3	0,285	0,189	Valid
	P4	0,259	0,189	Valid
	P5	0,314	0,189	Valid

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3, hasil uji validitas terhadap indikator variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk seluruh indikator variabel kompetensi lebih besar daripada nilai r tabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi, yang terdiri dari 5 pernyataan yang diajukan kepada 108 responden dosen ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University, menunjukkan bahwa nilai r tabel dihitung dengan mengurangkan jumlah responden dengan 2 ($108 - 2 = 106$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,189.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi	P1	0,267	0,189	Valid
	P2	0,291	0,189	Valid
	P3	0,201	0,189	Valid
	P4	0,367	0,189	Valid
	P5	0,257	0,189	Valid

Hasil uji validitas terhadap indikator variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk seluruh indikator variabel motivasi lebih besar daripada nilai r tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian untuk variabel motivasi memiliki validitas yang baik, karena semua item yang diukur menunjukkan korelasi yang signifikan dengan total skor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, yang terdiri dari lima pernyataan yang diajukan kepada 108 responden dosen ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University, menunjukkan bahwa nilai r tabel dihitung dengan cara mengurangkan jumlah responden dengan 2 ($108 - 2 = 106$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,189. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, jika *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap indikator variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai r tabel (0,189), maka instrumen yang digunakan untuk variabel budaya organisasi juga dapat dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	P1	0,270	0,189	Valid
	P2	0,231	0,189	Valid
	P3	0,279	0,189	Valid
	P4	0,362	0,189	Valid
	P5	0,270	0,189	Valid

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5, hasil uji validitas terhadap indikator variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk seluruh indikator variabel budaya organisasi lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Z)

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen, yang terdiri dari 6 pernyataan yang diajukan kepada 108 responden dosen ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University, menunjukkan bahwa nilai r tabel dihitung dengan mengurangi jumlah responden dengan 2 ($108 - 2 = 106$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,189.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Z)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Komitmen	P1	0,216	0,189	Valid
	P2	0,204	0,189	Valid
	P3	0,347	0,189	Valid
	P4	0,291	0,189	Valid
	P5	0,284	0,189	Valid
	P6	0,246	0,189	Valid

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6, hasil uji validitas terhadap indikator variabel komitmen menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk seluruh indikator variabel komitmen lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel komitmen dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tridharma Dosen (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja tridharma dosen, yang terdiri dari 6 pernyataan yang diajukan kepada 108 responden dosen ASN di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University, menunjukkan bahwa nilai r tabel dihitung dengan mengurangi jumlah responden dengan 2 ($108 - 2 = 106$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,189.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tridharma Dosen (Y)

Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Kinerja Dosen	P1	0,200	0,189	Valid
	P2	0,309	0,189	Valid
	P3	0,426	0,189	Valid
	P4	0,278	0,189	Valid
	P5	0,411	0,189	Valid
	P6	0,257	0,189	Valid

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 7, berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator variabel kinerja tridharma dosen, nilai

Corrected Item-Total Correlation untuk seluruh indikator variabel kinerja tridharma dosen lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel kinerja tridharma dosen dinyatakan valid.

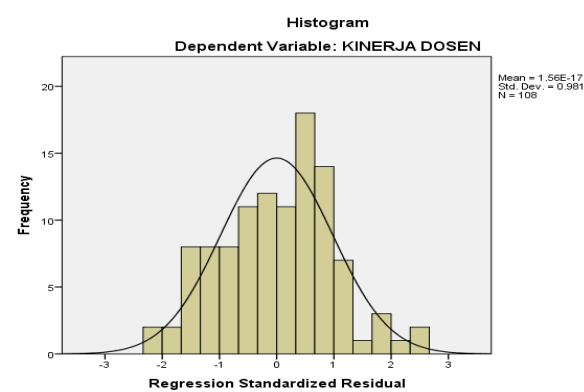
Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), sebuah instrumen dianggap reliabel apabila koefisien Cronbach’s

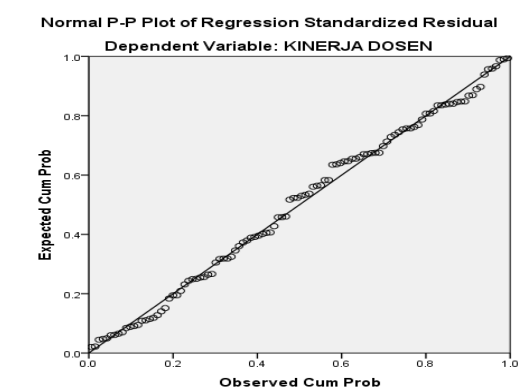
alpha lebih besar dari 0,60. Tabel di bawah menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang diuji dapat dianggap reliabel, karena koefisien Cronbach’s alpha untuk masing-masing instrumen lebih besar dari 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronsbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi	0,722	Realibel
2	Motivasi	0,710	Realibel
3	Budaya Organisasi	0,836	Realibel
4	Komitmen	0,795	Realibel
5	Kinerja Dosen	0,843	Realibel



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal *Probability Plot*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada gambar histogram, terlihat bahwa distribusi data membentuk pola lonceng (bell-shaped curve). Selain itu, pada grafik Normal P-Plot, titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diterapkan.

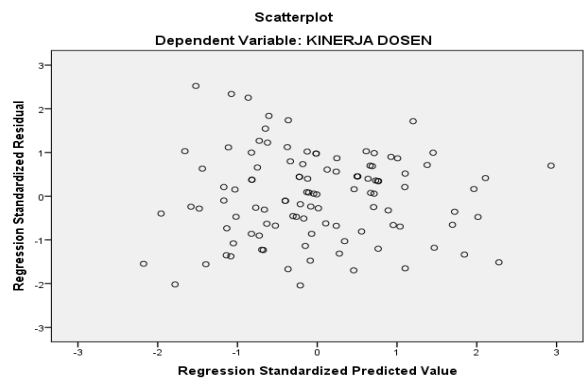
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengidentifikasi nilai koefisien *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,550	1,819
	Motivasi	,989	1,011
	Budaya Organisasi	,655	1,528
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen			

Tabel 9 menunjukkan, nilai koefisien *Tolerance* pada variabel ketiga variabel bebas $> 0,1$, dan nilai koefisien *VIF* pada ketiga variabel bebas < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedasitisitas

Uji heteroskedastistas dilakukan dengan mengidentifikasi *Scatterplot* yang menghubungkan antara *regression standardized residual* dan *regression standardized predicted value* dari variabel kinerja. Gambar 4 menunjukkan,

tampilan *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga, dapat disimpulkan, model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi (tabel hasil ujinya belum ada)

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson. Berdasarkan tabel di dibawah ini, nilai Durbin Watson yang didapat sebesar 2,150. Langkah selanjutnya adalah melihat tabel Durbin Watson dengan sampel atau $n=108$ dan jumlah variabel atau $k=4$. Pada tabel Durbin Watson, diketahui nilai $dl = 1,610$ dan nilai $du = 1,767$. Lalu $4 - dl = 2,390$ dan $4 - du = 2,233$ dan $4 - dw = 1,850$. Hasilnya $du < dw < 4 - du$ atau $1,767 < 2,150 < 2,233$ yang artinya tidak ditemukan adanya korelasi positif atau negatif. Dengan demikian dapat disimpulkan, model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821	.746	.709	1.993	2.150

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

dosen. Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.835	5.756	-	3.272	0.001
Kompetensi	0.581	0.316	0.065	1.839	0.016
Motivasi	0.389	0.117	0.263	3.319	0.001
Budaya Organisasi	0.397	0.141	0.190	2.815	0.000

Hasil persamaan regresi pada Tabel 10 dapat diintepretasikan sebagai berikut:

1) β_0 = besarnya nilai konstanta pada penlitian ini sebesar 18,835 yang artinya, apabila kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi memiliki nilai sama dengan nol (0), maka rata-rata kinerja tridharma dosen sebesar 18,835.

2) β_1 = nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,581 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,581, *ceteris paribus*.

3) β_2 = nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,389 dan bernilai positif, sehingga dapat

diartikan apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,389, *ceteris paribus*.

- 4) β_3 = nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,397 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,397, *ceteris paribus*.

Hasil Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji t) Regresi Linier Berganda

Uji signifikansi secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi dan budaya organisasi) terhadap kinerja tridharma

dosen, dengan menggunakan *p-value* (α) 0,05. Keputusan diambil berdasarkan kriteria, jika nilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas $< p\text{-value}$ (α) 0,05, maka pengaruh variabel bebas tersebut dinyatakan signifikan, dan sebaliknya jika nilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas $> p\text{-value}$ (α) 0,05, maka pengaruh variabel bebas tersebut dinyatakan tidak signifikan (Gujarati & Porter 2017). Sebagaimana terlihat pada Tabel 10, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tridharma dosen (nilai sinifikansi $< 0,05$).

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.816	0.734	0.719	1.883

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan *goodness of fit* dari suatu model regresi (Gujarati & Porter, 2017). *Goodness of fit* mengukur sejauh mana variabel-variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Suatu model regresi dikatakan baik apabila memiliki nilai koefisien determinasi yang mendekati 1. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah menunjukkan kecocokan model yang kurang baik. Pada model regresi dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,734. Hal ini berarti bahwa 73,4% variasi atau fluktuasi kinerja tridharma dosen (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Sisa 26,6% variasi kinerja tridharma dosen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini.

Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F) Regresi Linier Berganda

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Gujarati & Porter, 2017). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja tridharma dosen (Y) secara simultan, dengan menggunakan nilai *p-value* (α) sebesar 0,05. Hasil uji F yang disajikan pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh bersama variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja tridharma dosen (Y) adalah kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja tridharma dosen.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	382.420	3	127.473	7.792	0.010
Residual	1701.321	104	16.358		
Total	2083.741	107			

Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi dilakukan untuk menguji kemampuan variabel komitmen dalam memoderasi pengaruh pengaruh variabel

kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Regresi Moderasi

Model	Coefficients	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.496	0.853		4.100
	Kompetensi	0.376	0.102	0.253	3.686
	Motivasi	0.340	0.148	0.209	2.297
	Budaya Organisasi	0.269	0.137	0.054	1.963
	Komitmen	0.497	0.239	0.296	2.079
	Kompetensi*Komitmen	0.629	0.291	0.420	2.161
	Motivasi*Komitmen	2.114	1.002	0.071	2.109
	Budaya Organisasi*Komitmen	0.837	0.266	0.756	0.696

Hasil persamaan regresi pada Tabel 13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) $\beta_0 = 3,496$ yang artinya, apabila kompetensi, motivasi dan budaya organisasi diasumsikan konstan atau sama dengan 0, maka nilai rata-rata kinerja tridharma dosen adalah 3,496.
- 2) $\beta_1 = 0,376$ nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,376 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,376, *ceteris paribus*.
- 3) $\beta_2 = 0,340$ nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,340 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,340, *ceteris paribus*.
- 4) $\beta_3 = 0,269$ nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,269 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,269, *ceteris paribus*.
- 5) $B_4 = 0,497$ nilai koefisien regresi komitmen dosen sebesar 0,497 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila komitmen dosen meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,497, *ceteris paribus*.
- 6) $B_5 = 0,629$ nilai koefisien regresi interaksi kompetensi dan komitmen dosen sebesar 0,629 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila ada interaksi kompetensi dan komitmen dosen meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,629, *ceteris paribus*.
- 7) $B_6 = 2,114$ nilai koefisien regresi interaksi motivasi dan komitmen dosen sebesar 2,114

- dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila ada interaksi motivasi dan komitmen dosen meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 2,114, *ceteris paribus*.
- 8) $B_7 = 0,837$ nilai koefisien regresi interaksi budaya organisasi dan komitmen dosen sebesar 0,837 dan bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila ada interaksi budaya organisasi dan komitmen dosen meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja tridharma dosen akan meningkat juga sebesar 0,837, *ceteris paribus*.

Hasil Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji t) MRA

Hasil uji t pada MRA sebagaimana terlihat pada Tabel 14 menunjukkan pengaruh bahwa secara parsial variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi, komitmen, interaksi kompetensi dan komitmen dosen, interaksi motivasi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tridharma dosen (nilai sinifikansi < 0,05), sementara pengaruh variabel interaksi komitmen dan budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tridharma dosen (nilai signifikansi > 0,05).

Koefisien Determinasi (R²) MRA

Tabel 15 menunjukkan koefisien determinasi (R²) pada model regresi dengan variabel moderasi (MRA) yaitu sebesar 0,894. Artinya, variasi atau naik turunnya kinerja tridharma dosen (Y) 89,4% disebabkan oleh perubahan variabel kompetensi (X₁), motivasi (X₂) dan budaya organisasi (X₃), komitmen (Z), interaksi variabel kompetensi dan komitmen (X₁*Z),

interkasi variabel motivasi dan komitmen (X_2*Z), interkasi variabel budaya organisasi dan komitmen (X_3*Z), dan sisanya 10,6% dijelaskan

oleh variabel lain yang mempengaruhi di luar model.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Moderasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.817	0.894	0.902	4.714

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F) MRA

Sebagaimana disajikan pada Tabel 15, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen, serta interaksi antara Kompetensi dan Komitmen, serta interaksi antara Motivasi dan Komitmen, memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja tridharma dosen. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk semua variabel dan interaksi tersebut adalah kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja tridharma dosen.

Tabel 15. Hasil Uji F MRA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	811.934	6	135.323	10.491	0.002
Residual	1302.723	101	12.898		
Total	2114.662	107			

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen dengan komitmen sebagai variabel moderasi pada 108 dosen tetap ASN Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tridharma dosen. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh dosen, semakin baik kinerja tridharma yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kompetensi dosen baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian merupakan determinan utama kualitas pelaksanaan tridharma, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Putra & Rahayu, 2021). Dosen yang memiliki penguasaan materi, metodologi penelitian yang baik, serta keterampilan komunikasi yang efektif cenderung menghasilkan kinerja akademik yang lebih unggul. Hasil penelitian ini juga selaras dengan studi Nugroho *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dosen merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas publikasi dan kualitas pembelajaran. Selanjutnya, motivasi

dosen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tridharma dosen. Semakin besar motivasi kerja dosen, semakin tinggi pula kinerja tridharma yang dihasilkan. Dosen yang memiliki motivasi intrinsik, seperti panggilan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, serta motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan profesional, lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, produktivitas riset, dan keterlibatan dalam pengabdian masyarakat (Sari & Handayani, 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Anwar (2023), yang menekankan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang meningkatkan kinerja akademik dan profesional dosen.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tridharma dosen. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University, semakin tinggi kinerja tridharma dosen. Budaya organisasi yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu akademik mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung dosen dalam menjalankan tridharma (Wahyudi & Pratiwi, 2021). Nilai-nilai organisasi yang mendorong inovasi, integritas,

dan kebersamaan memperkuat loyalitas dosen terhadap institusi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas tridharma. Hasil ini konsisten dengan penelitian Yuliani *et al.* (2022), yang menegaskan bahwa budaya organisasi akademik yang kuat dapat meningkatkan kinerja pengajaran dan penelitian dosen. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tridharma dosen. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh dosen terhadap institusinya, semakin baik kinerja tridharma yang dihasilkan. Komitmen afektif dosen pada institusi, yang ditunjukkan melalui loyalitas dan keterikatan emosional, mendorong dosen untuk berkontribusi secara optimal dalam setiap aktivitas tridharma (Lestari & Wibowo, 2020).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Nasution *et al.* (2021), yang menunjukkan bahwa dosen dengan komitmen tinggi lebih konsisten dalam meningkatkan kinerja akademik dan memenuhi standar institusi. Hasil menarik dari penelitian ini adalah temuan mengenai uji moderasi, yang menunjukkan bahwa komitmen dosen mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tridharma dosen, namun tidak mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tridharma dosen. Hal ini menunjukkan bahwa ketika dosen memiliki komitmen tinggi, baik kompetensi maupun motivasi mereka lebih optimal dalam meningkatkan kinerja tridharma. Sebaliknya, meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, komitmen tidak memperkuat pengaruh tersebut. Penjelasan untuk temuan ini mungkin terletak pada sifat budaya organisasi yang lebih bersifat struktural dan kolektif, sehingga efeknya terhadap kinerja tidak terlalu dipengaruhi oleh tingkat komitmen individu dosen (Pratama & Arifin, 2022). Temuan ini mendukung teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa peran komitmen lebih dominan dalam memperkuat faktor individual (kompetensi dan motivasi) dibandingkan dengan faktor kolektif seperti budaya organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif, langsung, dan signifikan terhadap kinerja tridharma dosen di Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi profesional, dorongan intrinsik dan ekstrinsik, serta dukungan budaya akademik yang kondusif merupakan faktor-faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tridharma dosen. Selain itu, komitmen dosen juga terbukti berpengaruh positif, langsung, dan signifikan terhadap kinerja tridharma. Komitmen afektif dosen terhadap institusi, yang tercermin dalam loyalitas dan keterikatan emosional, berperan penting dalam memaksimalkan kinerja tridharma dosen. Selanjutnya, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa komitmen mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tridharma dosen, namun tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen dosen lebih efektif dalam memperkuat faktor-faktor individual seperti kompetensi dan motivasi, sementara pengaruh budaya organisasi yang lebih bersifat kolektif dan struktural tidak bergantung pada tingkat komitmen individu.

Berdasarkan temuan tersebut, pengelola Fakultas Kehutanan dan Lingkungan IPB University disarankan untuk mengembangkan strategi berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dosen, seperti melalui program pelatihan, workshop penelitian, dan pengembangan kapasitas pedagogik untuk memastikan dosen terus memperbaharui keterampilan mereka. Dalam hal motivasi, pimpinan fakultas perlu memberikan penghargaan dan insentif berbasis kinerja tridharma untuk meningkatkan dorongan dosen dalam berkontribusi secara optimal. Penguatan budaya organisasi juga perlu difokuskan pada penciptaan iklim akademik yang kondusif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada mutu, sehingga seluruh dosen merasa memiliki tanggung jawab kolektif untuk meningkatkan kinerja institusi. Selain itu, penguatan komitmen dosen dapat dilakukan dengan mengimplementasikan kepemimpinan

transformasional, memperbaiki komunikasi internal, dan mendorong keterlibatan dosen dalam pengambilan keputusan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi. Penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan dengan memperluas model, misalnya dengan menambahkan variabel seperti *work-life balance* atau *digital readiness* yang dapat memengaruhi kinerja tridharma dosen, terutama di era transformasi digital. Perbandingan antara perguruan tinggi negeri dan swasta juga dapat memberikan wawasan baru mengenai variasi pengaruh faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja tridharma dosen. Terakhir, pendekatan mixed-method dapat digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, khususnya mengenai bagaimana komitmen memperkuat pengaruh variabel individual terhadap kinerja tridharma dosen.

Daftar Pustaka

- Apif, M. B. N., Kurniawan, M., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi Vol*, 7(4).
- Amir, M. Z., Nurdin, E., Azmi, M. P., & Andrian, D. (2021). The Increasing of Math Adversity Quotient in Mathematics Cooperative Learning through Metacognitive. *International journal of instruction*, 14(4), 841-856.
- Dessler, G., Tanya, E., & Supriyanto, B. (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*. Indeks.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Fitriani, D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Gujarati, D., & Porter, D. P. (2017). *Dasar-dasar ekonometrika* (edisi 5, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen SDM* (edisi revisi, cetakan ke-13). Bumi Aksara. Jakarta.
- Invancevich, J. M. (2020). *Perilaku dan manajemen organisasi* (edisi 11). McGraw-Hill.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 1). Deepublish.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2018). *The social psychology of organizations* (edisi 2). Wiley.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), 139–150.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2024). *Perilaku organisasi* (edisi ke-10). Salemba Empat. Jakarta.
- Kunandar. (2019). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan dan sukses dalam sertifikat guru* (Edisi 1-4). Rajawali Press. Jakarta.
- Lestari, D., & Wibowo, A. (2020). Organizational commitment and lecturer performance in higher education institutions. *Journal of Educational Management*, 9(3), 201–210. <https://doi.org/10.21831/jem.v9i3.31829>.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, K. M., & Muliarta, R. M. (2019). Pengaruh audit operasional dan internal terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 322–350. <http://dx.doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i01.p13>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Mowday, R. T. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1–18.
- Mundakir, Z., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Mutmainah, I., Suharjo, B., Kirbrandoko, & Nurmalina, R. (2020). Orientasi pasar dan peran audit pemasaran dalam membangun kinerja dan daya saing perguruan tinggi swasta. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 298–320. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i3.001>.
- Muwaffiq, S. R., & Triyono, A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 85–104.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahapura, M. R. (2020). Motivation, leadership, factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Nugroho, P., Santosa, S., & Fitriani, R. (2022). The role of lecturer competence in improving the quality of higher education performance. *Cogent Education*, 9(1), 2043124. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2043124>.
- Pranata, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Andi Offset.
- Pratama, R., & Arifin, Z. (2022). Organizational culture, work motivation, and performance in higher education. *Management Science Letters*, 12(5), 2457–2468. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.11.005>.
- Purba, M. R. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 129–145.
- Putra, D., & Rahayu, E. (2021). The effect of pedagogic and professional competence on lecturer performance. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 9(2), 93–102. <https://doi.org/10.17977/um030v9i22021p093>.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di SD Bungah. *Jurnal Ilmiah Penelitian Pendidikan dan Sosiologi*, 11(1), 93–99.
- Rahman, A., & Anwar, K. (2023). Motivation and job performance: Evidence from Indonesian lecturers. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(2), 56–65. <https://doi.org/10.5555/ijsms.2023.4205>.
- Rinaldi, & Yosepha, S. Y. (2024). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Teknik Penerbangan Direktorat Jenderal

- Perhubungan Udara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 13(2), 1–18. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v13i2.1298>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (edisi ke-12). Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, I., & Handayani, T. (2020). Work motivation and lecturer performance: Empirical study in Indonesian universities. *Journal of Applied Management Research*, 4(1), 14–23. <https://doi.org/10.30587/jamr.v4i1.1810>.
- Sufyati, & Hudromi, M. U. (2021). Analisis pengaruh motivasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pilot dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wings Abadi Airlines. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 1–14.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109.
- Wahyudi, E., & Pratiwi, A. (2021). Organizational culture and performance of academic staff in higher education. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.21009/jmp.v12i1.18947>.
- Yanti, R., dkk. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi kasus pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.
- Yuliani, N., Fitria, H., & Pramono, R. (2022). Academic culture and lecturer performance: A study at Indonesian higher education institutions. *Education and Learning Research Journal*, 3(2), 65–74. <https://doi.org/10.5555/elrj.2022.3206>.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi* (hal. 39). Jakarta: Nas Media Pustaka.