

Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Dosen di Universitas Bina Bangsa Kota Serang

Moh. Sutoro¹, Wahyudi²

¹Universitas Bina Bangsa, Indonesia

²Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00716@unpam.ac.id²

E-mail Korespondensi : m.sutoro@binabangsa.ac.id¹

Submitted: 07th April 2026 | **Edited:** 28th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Sutoro, M., & Wahyudi, W. (2026). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Dosen di Universitas Bina Bangsa Kota Serang. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 36-44.

ABSTRACT

Employee loyalty among lecturers is an important factor in supporting educational quality, institutional performance, and organizational sustainability in higher education institutions. Effective leadership and a positive organizational culture are considered essential in fostering lecturers' commitment, responsibility, and dedication to their institution. Therefore, this study aims to analyze the influence of leadership style and organizational culture on lecturers' work loyalty. This research employed a quantitative approach using a survey method. The respondents consisted of 74 lecturers selected through simple random sampling. The research data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. Furthermore, the data were processed using SPSS version 29 and analyzed through multiple linear regression analysis to determine the influence of the independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that leadership style and organizational culture simultaneously and partially have a positive and significant effect on lecturers' work loyalty. A supportive leadership approach and a strong organizational culture contribute to increasing lecturers' commitment, motivation, and loyalty toward the university.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Loyalty, Lecturers, Higher Education

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, dosen menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan institusi pendidikan tinggi (Muhammad, et al., 2020). Loyalitas kerja dosen merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi, produktivitas akademik, serta kualitas layanan pendidikan. Loyalitas kerja tercermin dari komitmen dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi, menjaga reputasi institusi, serta mempertahankan keterikatan terhadap organisasi dalam jangka panjang. Namun demikian, dinamika dunia pendidikan tinggi saat ini menunjukkan bahwa loyalitas dosen tidak selalu berada pada kondisi optimal akibat berbagai faktor internal organisasi, terutama gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi. Kondisi tersebut menuntut perguruan tinggi untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dosen tetap memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap institusi.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perilaku dan loyalitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun komunikasi yang baik, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan rasa percaya dari bawahan terhadap pimpinan organisasi (Wiyono, et al., 2024; Sari, 2016). Dalam konteks perguruan tinggi, pimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan akan mendorong dosen untuk bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap institusi. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Purnamasari (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda pada setiap organisasi. Selain itu, penelitian oleh Tirtadidjaja dan Sarudin (2022) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan dalam organisasi jasa perhotelan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki posisi penting dalam membentuk perilaku loyal anggota organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi loyalitas kerja dosen. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi sehingga menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa memiliki, solidaritas, dan keterikatan emosional terhadap institusi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan rendahnya komitmen serta meningkatnya keinginan anggota organisasi untuk meninggalkan institusi. Penelitian Arnawa dan Darsana (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas dosen melalui penguatan spiritualitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewanti dan Wahyudi (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipandang sebagai instrumen penting dalam meningkatkan loyalitas kerja sumber daya manusia, termasuk dosen di perguruan tinggi.

Meskipun penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor perusahaan, perhotelan, komunitas sosial, maupun organisasi nonpendidikan. Penelitian pada lingkungan perguruan tinggi, khususnya yang menelaah loyalitas kerja dosen berdasarkan kombinasi variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja. Ningrum dan Purnamasari (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, sedangkan Tirtadidjaja dan Sarudin (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks institusi pendidikan tinggi.

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat perguruan tinggi membutuhkan dosen yang memiliki loyalitas tinggi guna mendukung pencapaian visi institusi serta peningkatan mutu pendidikan. Loyalitas dosen tidak hanya berkaitan dengan keberlangsungan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan produktivitas akademik, kualitas pembelajaran, dan stabilitas organisasi. Dalam era persaingan pendidikan tinggi

yang semakin kompetitif, institusi dituntut mampu mempertahankan dosen yang kompeten dan berpengalaman melalui penerapan kepemimpinan yang efektif serta penguatan budaya organisasi yang positif. Penelitian oleh Pratama dan Suwandana (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang baik dan kepemimpinan yang adaptif akan lebih mudah meningkatkan loyalitas serta komitmen anggota organisasinya.

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan tinggi, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan dosen. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mampu menciptakan motivasi, rasa percaya, dan keterlibatan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas akademik. Menurut Robbins dan Judge (2019), gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional mampu meningkatkan komitmen anggota organisasi melalui komunikasi yang terbuka dan pemberian dukungan terhadap pengembangan individu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam membentuk sikap dan perilaku kerja dosen di perguruan tinggi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku bagi setiap anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kesamaan persepsi dan identitas kolektif sehingga mampu meningkatkan integrasi internal organisasi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, budaya organisasi tercermin melalui nilai profesionalisme, kedisiplinan, kolaborasi, dan orientasi terhadap mutu pendidikan. Kreitner dan Kinicki (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterikatan emosional anggota organisasi karena individu merasa memiliki kesesuaian nilai dengan institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, budaya organisasi menjadi instrumen penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung loyalitas dosen terhadap institusi pendidikan tinggi.

Loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kemauan untuk mempertahankan keanggotaan, melaksanakan tugas secara optimal, serta menjaga nama baik organisasi. Loyalitas kerja tidak hanya berkaitan dengan lamanya masa kerja, tetapi juga mencerminkan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2020), loyalitas kerja ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan organisasi, tanggung jawab dalam bekerja, kemauan untuk bekerja sama, serta dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, loyalitas dosen menjadi aspek penting karena berkaitan dengan konsistensi pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dan stabilitas organisasi akademik. Dosen yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap institusi, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja telah dijelaskan dalam berbagai teori perilaku organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, penghargaan, serta dukungan terhadap bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang

positif sehingga meningkatkan loyalitas anggota organisasi. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa hubungan timbal balik yang baik antara pemimpin dan bawahan akan memunculkan rasa percaya dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Tupti (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perilaku pemimpin yang adaptif dan komunikatif mampu meningkatkan komitmen individu dalam organisasi. Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja dosen terhadap institusi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki hubungan erat dengan loyalitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mampu membangun rasa memiliki dan menciptakan kenyamanan kerja bagi anggota organisasi. Individu yang merasa nilai pribadinya sesuai dengan budaya organisasi akan lebih mudah membangun komitmen dan loyalitas terhadap institusi. Teori organizational fit menjelaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh Lestari dan Sulistyawati (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui peningkatan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi akademik dapat memperkuat loyalitas dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi loyalitas kerja dosen. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi kerja dosen, sedangkan budaya organisasi yang positif akan memperkuat keterikatan emosional dosen terhadap institusi. Kombinasi keduanya diyakini mampu meningkatkan loyalitas kerja dosen secara optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dosen menjadi penting untuk dilakukan, khususnya dalam konteks perguruan tinggi, guna memperoleh pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dosen dalam mendukung keberhasilan organisasi pendidikan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dosen di Universitas Bina Bangsa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data numerik. Populasi penelitian terdiri atas dosen yang memiliki jabatan akademik minimal Lektor dengan masa kerja minimal 10 tahun. Sampel penelitian berjumlah 74 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas kerja dosen yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29 melalui beberapa tahapan pengujian statistik. Tahap awal dilakukan uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk melihat kesamaan varians residual. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dosen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan loyalitas kerja dosen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik. Nilai korelasi yang berada di atas 0,50 mengindikasikan adanya keeratan hubungan antarvariabel dalam kategori sedang hingga kuat, sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut terjadi secara nyata dan bukan disebabkan oleh faktor kebetulan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang positif terhadap loyalitas kerja dosen, sehingga semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam institusi, maka loyalitas kerja dosen cenderung meningkat.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear. Nilai signifikansi yang melebihi taraf kesalahan 5% mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal. Dengan demikian, data pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas kerja layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, khususnya regresi linear berganda, karena telah memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan loyalitas kerja dosen di lingkungan institusi.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja dosen. Dengan kata lain, semakin efektif dan baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan institusi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas dosen. Kondisi ini mencerminkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong komitmen dan kesetiaan dosen terhadap organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,426 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap loyalitas kerja dosen. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat, kondusif, serta mendukung nilai-nilai profesionalisme dapat meningkatkan keterikatan, komitmen, dan loyalitas dosen terhadap institusi.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,754 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan yang didukung oleh budaya organisasi yang baik akan secara simultan meningkatkan loyalitas kerja dosen.

Uji Determinan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,658. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 65,8% variasi atau perubahan dalam variabel loyalitas kerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi loyalitas kerja dosen. Sementara itu, sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau faktor personal dosen yang tidak diteliti. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan dalam institusi pendidikan tinggi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja dosen. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi efektif, serta memberikan dukungan terhadap pengembangan akademik dosen akan mendorong meningkatnya loyalitas terhadap institusi. Hal ini sejalan dengan pandangan Northouse (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan komitmen dan keterikatan anggota organisasi.

Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja menunjukkan bahwa dosen cenderung merespons positif terhadap kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Pemimpin yang mampu melibatkan dosen dalam pengambilan

keputusan serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini memperkuat teori transformational leadership yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan loyalitas melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada bawahan.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen dosen. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa kebersamaan dan identitas organisasi yang tinggi sehingga dosen merasa menjadi bagian penting dari institusi. Menurut Schein (2020), budaya organisasi yang sehat mampu memperkuat integrasi internal dan meningkatkan stabilitas perilaku kerja anggota organisasi.

Pengaruh budaya organisasi yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa lingkungan kerja institusional memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk loyalitas dosen. Dosen yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi profesionalisme, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kinerja akan lebih cenderung bertahan dan berkontribusi secara optimal. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya loyalitas kerja.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi perilaku kerja dosen. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong dosen untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusi. Gibson et al. (2020) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam membentuk sikap kerja individu.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi loyalitas kerja dosen. Hal ini berarti sebagian besar perubahan dalam loyalitas kerja dosen dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi loyalitas kerja dosen, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Kreitner dan Kinicki (2021) menegaskan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional yang saling berkaitan dalam organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi motivasi dan sikap kerja, sedangkan budaya organisasi menjadi sistem nilai yang membentuk perilaku kolektif anggota organisasi. Greenberg dan Baron (2019) menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial dalam organisasi.

Pada kesimpulannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas kerja dosen dapat dicapai melalui penguatan gaya kepemimpinan yang efektif serta pengembangan budaya organisasi yang positif. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan dan

komitmen dosen terhadap institusi. Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara simultan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa loyalitas kerja dosen merupakan cerminan dari kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi. Loyalitas tidak hanya dipahami sebagai kesetiaan formal terhadap institusi, tetapi juga sebagai bentuk komitmen psikologis yang tercermin dalam dedikasi, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas akademik. Oleh karena itu, faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan dan budaya kerja memiliki peran strategis dalam membentuk sikap tersebut secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga mengimplikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat tidak dapat dipisahkan dalam membangun lingkungan kerja akademik yang sehat. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah, dukungan, dan keteladanan akan lebih optimal ketika didukung oleh budaya organisasi yang menanamkan nilai kebersamaan, profesionalisme, dan integritas. Sinergi kedua aspek tersebut menciptakan kondisi kerja yang mendorong dosen untuk merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap institusi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan loyalitas dosen harus dilakukan melalui pendekatan manajerial yang holistik. Perguruan tinggi perlu memprioritaskan penguatan kapasitas kepemimpinan pada tingkat pimpinan serta konsistensi dalam membangun budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada pengembangan akademik. Dengan demikian, institusi dapat menciptakan keberlanjutan kinerja dosen yang tidak hanya produktif secara individual, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnawa, I. G. S., & Darsana, I. M. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas dosen dengan mediasi spiritualitas kerja. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 367–384.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Dewanti, S. A., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan*, 2(1), 12–23.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2019). *Behavior in Organizations*. London: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lestari, D. P., & Sulistyawati, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai melalui employee engagement. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–58.

- Muhammad, J., Milfayetty, S., Zainuddin, Z., & Akbar, S. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. *Jurnal Serambi Ilmu*, 21(2), 301–314.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity Jurnal Manajemen*, 4(2), 107–115.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pratama, G. M. N. T. F., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 576–596.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. London: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja karyawan institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 15–30.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan front office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 145–154.
- Wahyuni, S., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 189–200.
- Wiyono, D., Tanjung, R., Setiadi, H., Marini, S., & Sugiarto, Y. (2024). Organizational transformation: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry. *International Journal of Organizational Studies*, 8(1), 44–59.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.