

## ABSTRAK

Wanapri Pangaribuan. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Dosen. Disertasi. Medan: Program Pascasarjana Universitas negeri Medan, Maret 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_3$ ), dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $X_5$ ). Penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan model teoritis kinerja (*fixed model*) yang dapat menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Teknik dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Medan pada tahun 2016, dengan jumlah sampel sebanyak 195 orang. Penjarangan data variabel penelitian menggunakan angket yang sah dan terandal berdasarkan hasil analisis rasional (*Expert Judgement*) dan uji coba instrumen terhadap 30 orang dari anggota populasi penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan terdiri dari analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis jalur dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil analisis jalur secara keseluruhan diperoleh  $F = 80,927$  dengan nilai signifikansi  $F_{hitung} < 0,05$ . Hasil analisis mengungkap  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi, ada pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Dosen. Selanjutnya, hasil analisis jalur secara individual menemukan: (1) koefisien jalur yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebesar  $p_{21} = 0,295$  dan pengaruh langsung sebesar 0,09 atau 9%, (2) koefisien jalur yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal sebesar  $p_{31} = 0,364$  dan pengaruh langsung sebesar 0,13 atau 13%, (3) koefisien jalur yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja sebesar  $p_{41} = 0,288$  dan pengaruh langsung sebesar 0,08 atau 8%, (4) koefisien jalur yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Efektivitas Sistem Pengendalian manajemen Kinerja sebesar  $p_{42} = 0,275$  dan pengaruh langsung sebesar 0,08 atau 8%, (5) koefisien jalur yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Sistem Pengendalian manajemen Kinerja sebesar  $p_{43} = 0,198$  dan pengaruh langsung sebesar 0,04 atau 4%, (6) koefisien jalur yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Dosen sebesar  $p_{51} = 0,236$  dan pengaruh langsung sebesar 0,06 atau 6%, (7) koefisien jalur yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Dosen sebesar  $p_{52} = 0,262$  dan pengaruh langsung sebesar 0,07 atau 7%, (8) koefisien jalur yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Dosen sebesar  $p_{53} = 0,162$  dan pengaruh langsung sebesar 0,03 atau 3%, (9) koefisien jalur yang signifikan antara Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja dengan Kinerja Dosen sebesar  $p_{54} = 0,404$  dan pengaruh langsung sebesar 0,16 atau 16%. Seluruh koefisien jalur yang diuji adalah signifikan, sehingga sesuai ketentuan Uji Q, jika seluruh jalur dalam model yang memiliki koefisien jalur yang signifikan, maka model yang diusulkan adalah tepat sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.

## ABSTRACT

Wanapri Pangaribuan. The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and The Effectiveness of The Management Control System of Job Performance to Job Performance of Lucturer. Disertation. Medan: Graduate School of State University of Medan, Desember 2016.

The objectives of this research are to analyze and to identify the effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and The Effectiveness of The Management Control System of Job Performance to Job Performance of Lucturer of Technological Faculty and Matimatics and Science Faculty. It also determines the fixed model or theoretical model of job performance which describes the causal relation between exogenous variable and endogenous variable of job performance of lecturer. This research is conducted at Technological Faculty and Matematics and Science Faculty of State University of Medan with sample of data is 195 people in the year of 2016. Data collection method is survey by using questionnaire. The questionnaire was tested on 30 people of population for validity and reliability base on rational analysis (expert judgement) and statistical analysis. The technical data analysis performed by descriptive analysis, conditional test analysis, and path analysis with significance level of  $\alpha$  of 0.05. As the result of total path analysis, this research gets  $F = 80,927$  with significant level of  $< 0.05$ . This result confirmed that the  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is not rejected. The result can be interpreted that Organizational Culture, Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and The Effectiveness of The Management Control System of Job Performance have positive direct effect to Job Performance of Lucturer. The result of individual path analysis show that: (1) there is a significant path coefficient between organizational culture with organizational commitment, that is  $p_{21} = 0,295$  with direct effect of 0,09 or 9%, (2) there is a significant path coefficient between organizational culture with interpersonnal communication, that is  $p_{31} = 0,364$  with direct effect of 0,13 or 13%, (3) there is a significant path coefficient between organizational culture with the effectiveness of the management control system of job performance, that is  $p_{41} = 0,288$  with direct effect of 0,08 or 8%, (4) there is a significant path coefficient between organizational commitment with the effectiveness of the management control system of job performance, that is  $p_{42} = 0,275$  with direct effect of 0,08 or 8%, (5) there is a significant path coefficient between interpersonal communication with the effectiveness of the management control system of job performance, that is  $p_{43} = 0,198$  with direct effect of 0,04 or 4%, (6) there is a significant path coefficient between organizational culture with job performance of lucturer, that is  $p_{51} = 0,236$  with direct effect of 0,06 or 6%, (7) there is a significant path coefficient between organizational commitment with job performance of lucturer, that is  $p_{52} = 0,262$  with direct effect of 0,07 or 7%, (8) there is a significant path coefficient between interpersonal communication with job performance of lucturer, that is  $p_{53} = 0,162$  with direct effect of 0,03 or 3%, (9) there is a significant path coefficient between the effectiveness of the management control system of job performance with job performance of lucturer, that is  $p_{54} = 0,404$  with direct effect of 0,16 or 16%. All path coefficients are significant, so that the model is a fit perfect model with data.