

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMITMEN  
ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN  
TERHADAP MUTU PERGURUAN TINGGI  
SWASTA DI KOTA MEDAN**

**DISERTASI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Gelar  
Doktor Ilmu Pendidikan dalam Bidang Manajemen Pendidikan



**Lilik Hidayat Pulungan**  
**NIM. 8106111073**  
**Program Studi S3: Manajemen Pendidikan**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**  
**2020**

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMITMEN  
ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN  
TERHADAP MUTU PERGURUAN TINGGI  
SWASTA DI KOTA MEDAN**

Diajukan dalam Memenuhi Sebagian dari Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Pendidikan  
Bidang Manajemen Pendidikan

**Promovendus : Lilik Hidayat Pulungan**  
**NIM : 8106111073**  
**(Program Studi S3 Manajemen Pendidikan)**

**Promotor I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.**  
**Promotor II : Prof. Dian Armanto, M.Pd. M.A,M.Si, P h.D**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
2020**

**BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN PELAKSANAAN  
UJIAN DISERTASI TAHAP-I**

Nama Mahasiswa : **LILIK HIDAYAT PULUNGAN**  
Nim : 8106111073  
Program Study : S3. Manajemen Pendidikan

No	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1	<b><u>Dr. Syamsul Gultom, SKM.,M.Kes.</u></b> (Rektor/Penguji I)		
2	<b><u>Prof.Dr. Bornok Sinaga, M.Pd.</u></b> (Direktur/Penguji II)		
3	<b><u>Prof.Dr. Nasrun Nasution, M.S.</u></b> (Ka.Prodi/Penguji III)		
4	<b><u>Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd</u></b> Promotor I		
5	<b><u>Prof. Dian Armanto, M.Pd. M.A, Ph.D</u></b> Promotor II		
6	<b><u>Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd.</u></b> Narasumber I		
7	<b><u>Prof. Dr. Sri Milfa Yetty, M.Pd., Kons.</u></b> Narasumber II		
8	<b><u>Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u></b> Narasumber III		

:

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR  
DIPERSYARATKAN UNTUK PELAKSANAAN UJIAN TAHAP II DISERTASI**

<p>Promotor I</p> <p><b><u>Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.</u></b></p> <p>Tanggal ..... Juni 2020</p>	<p>Promotor II</p> <p><b><u>Prof. Dian Armanto, M.Pd. M.A, Ph.D</u></b></p> <p>Tanggal ..... Juni 2020</p>
--	--

**PERSETUJUAN PANITIA PRPOSAL DISERTASI**

<p><b>Ketua</b></p> <p><b><u>Dr. Syamsul Gultom, SKM..M.Kes.</u></b></p>	<p>Tanggal</p> <p>..... Juni 2020</p>	<p>Tanda Tangan</p> <p>.....</p>
<p><b>Sekretaris</b></p> <p><b><u>Prof.Dr. Bornok Sinaga, M.Pd.</u></b></p>	<p>Tanggal</p> <p>..... Juni 2020</p>	<p>Tanda Tangan</p> <p>.....</p>

NAMA MAHASISWA : LILIK HIDAYAT PULUNGAN  
NIM : 8106111073

**NB**

- 1). Rektor Universitas Negeri Medan
- 2). Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : **LILIK HIDAYAT  
PULUNGAN**  
Nim : 8106111073  
Program Study : S3. Manajemen Pendidikan

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa disertasi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri. Apabila disertasi yang saya buat merupakan duplikasi atau plagiat dari disertasi orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku pada UNIVERSITAS NEGERI MEDAN.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2020  
Yang membuat pernyataan

Materai

**( LILIK HIDAYAT PULUNGAN )**

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dan hidayah-Nya, disertasi yang berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan melalui Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen dan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening” ini dapat diselesaikan. Disertasi ini diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Medan.

Selama menyelesaikan disertasi ini, penulis banyak mendapat arahan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dari awal proses perkuliahan, sampai pada penyelesaian disertasi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd. dan Prof. Dian Armanto, M.Pd., M.Sc., Ph.D., selaku Promotor I dan Promotor II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan serta bimbingan dengan tulus dan sabar, kecermatan dan ketelitian selama penulisan disertasi ini dari awal hingga selesai.
2. Dr. Syamsul Gultom, M.Kes., selaku Rektor Universitas Negeri Medan yang telah memberi motivasi, bimbingan, arahan, dan pemikiran yang sangat berharga untuk dapat menyelesaikan disertasi ini tepat waktu.
3. Prof. Dr. Bornok Sinaga, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan yang banyak memberikan masukan dan semangat dalam penyelesaian disertasi ini.

4. Prof. Dr.Nasrun Nasution, M.S. selaku Ketua Program Studi Program Doktor Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Medan sekaligus sebagai narasumber yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keramahan.
5. Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd., sebagai narasumber yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran, perhatian dan bimbingan dalam penyelesaian disertasi ini.
6. Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons., sebagai narasumber yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan bimbingan dalam penyelesaian disertasi ini.
7. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., sebagai narasumber atau Penguji Luar yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran, perhatian serta arahan dalam perbaikan disertasi ini.
8. Dosen-dosen Program Doktor Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan yang dengan penuh semangat dan tulus ikhlas memberi bekal ilmu pengetahuan.
9. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan izin belajar , motivasi dan bimbingan yang sangat berharga.
10. Seluruh Pimpinan dan staf Pengajar Perguruan Tinggi Swasta dikota Medan yang telah memberi izin melakukan penelitian dan memberi informasi selengkap-lengkapnya selama melakukan penelitian.
11. Seluruh pegawai di Program Pascasarjana Unimed yang telah membantu administrasi selama proses perkuliahan dan penyelesaian studi.

12. Pimpinan dan Seluruh rekan sejawat dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberi semangat dan dukunganya.
13. Penghargaan yang tak terhingga kepada istri tercinta Halimah Tussakdiah dan anak-anakku tersayang Yessy Amelia Pulungan, Lily Mirareza Pulungan, Yasmin Azzahra Pulungan dan Azzura Silmikaffah Pulungan yang senantiasa memberi semangat dan menghibur saat lelah, serta seluruh keluarga kakak, adik, kemanakan yang selalu mendoakan dengan penuh keikhlasan, memberi motivasi untuk menyelesaikan studi.

Semoga jerih payah, amal baik dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan bermanfaat untuk pengembangan pendidikan dimasa yang akan datang.

Medan, 07 Juni 2020  
Promovendus

**Lilik Hidayat Pulungan**

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



## ABSTRAK

**Lilik Hidayat Pulungan, Nim : 8106111073** Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner , Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan .Disertasi : Universitas Negeri Medan

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari sembilan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi, 2) pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta, 3) pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen, 4) pengaruh langsung kinerja dosen terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta, 5) pengaruh peran kepemimpinan visioner langsung terhadap budaya organisasi, 6) pengaruh langsung budaya organisasi terhadap mutu perguruan Tinggi Swasta, 7) pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dosen, 8) Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen, 9) pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta di kota Medan. Populasi Penelitian ini adalah seluruh dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Medan berjumlah 4175 orang dan sampel sebanyak 259 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala *likert* dan pengolahan data penelitian dianalisis melalui analisis *Struktural Equation Modelling* (SEM) dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi sebesar 0,47, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,51, pengaruh langsung Peran kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen sebesar 0,11, pengaruh langsung kinerja dosen terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,19, pengaruh peran kepemimpinan visioner langsung terhadap budaya organisasi sebesar 0,32, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap mutu perguruan Tinggi Swasta sebesar 0,24, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,31, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,38 dan pengaruh langsung peran kepemimpinan visioner terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta di kota Medan sebesar 0,39. Dan terdapat pengaruh tidak langsung melalui komitmen sebesar 0,06, sedangkan melalui kinerja dosen sebesar 0,26 serta pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar 0,07.

Dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh total kepemimpinan visioner terhadap mutu PTS melalui variabel intervening yang memiliki kontribusi terbesar atau pengaruh terkuat adalah melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,98 sedangkan melalui kinerja dosen memiliki kontribusi pengaruh terlemah yaitu sebesar 0,30 dan kontribusi pengaruh melalui budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh kuat dan signifikan yaitu sebesar 0,56. Implikasi hasil penelitian menjelaskan semakin efektif peran kepemimpinan visioner akan berpengaruh kuat terhadap pembentukan komitmen organisasi, kinerja dosen dan budaya organisasi yang berdampak terhadap meningkatnya mutu Perguruan Tinggi Swasta.

**Kata Kunci** : Peran Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen, Budaya Organisasi dan Mutu Perguruan Tinggi Swasta.

## ABSTRACT

**Lilik Hidayat Pulungan, Nim: 8106111073** The Effect of the Role of Visionary Leadership, Organizational Commitment, Organizational Culture and Lecturer Performance on the Quality of Private Higher Education in Medan City  
Dissertation: Medan State University

This study aims to answer the problems of the eight proposed hypotheses: 1) the direct influence of the visionary leadership role on organizational commitment, 2) the direct influence of organizational commitment to the quality of private universities, 3) the direct influence of the visionary leadership role on the performance of lecturers, 4) the influence the direct performance of lecturers to the quality of Private Universities, 5) the influence of direct visionary leadership role to organizational culture, 6) direct influence of organizational culture on the quality of private universities, 7) direct influence of organizational commitment to lecturer performance, 8) Direct influence of organizational culture on performance lecturers, 9) the direct influence of the visionary leadership role on the quality of private universities in the city of Medan. Population This study is all permanent lecturers at Private Higher Education in Medan city amounted to 4175 people and 259 samples were taken with the technique Stratified Proportional Random Sampling. The research instrument using questionnaire with likert scale and data processing research is analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) and path analysis. The result of the analysis shows that there is a direct positive influence of visionary leadership role toward organizational commitment of 0.47, the direct influence of organizational commitment to private university quality of 0.51, the direct influence of visionary leadership role to lecturer performance of 0.11, the quality of Private Higher Education by 0.19, the influence of direct visionary leadership role to the organizational culture of 0.32, the direct influence of organizational culture on the quality of private colleges by 0.24, the direct influence of organizational commitment to lecturer's performance of 0.31, direct influence organizational culture on lecturer's performance of 0.38 and the direct influence of visionary leadership role on the quality of private universities in the city of Medan of 0.39. And there is indirect influence through commitment of 0,06, while through lecturer performance 0,26 and indirect influence through organizational culture equal to 0,07. It can be concluded that the contribution of total visionary leadership toward the quality of private universities through intervening variables that have the greatest contribution or strongest influence is through organizational commitment that is 0.98 while through the lecturer's performance has the weakest influence contribution that is 0.30 and contribution contribution through organizational culture has the contribution of strong and significant influence that is equal to 0.56. Research implication results explain the more effective leadership role of visionary will have a strong influence on the formation of organizational commitment, lecturer performance and organizational culture that impact on the increasing quality of private universities.

**Key Words:** The Role of Visionary Leadership, Organizational Commitment, Lecturer Performance, Organizational Culture and Quality of Private Universities.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR DIAGRAM</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	35
1.3. Pembatasan Masalah .....	37
1.4. Perumusan Masalah .....	39
1.5. Tujuan Penelitian .....	40
1.6. Manfaat Penelitian .....	41
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teoretis .....	42
2.1.1. Mutu Perguruan Tinggi .....	42
2.1.2. Peran Kepemimpinan Visioner .....	54
2.1.3. Komitmen Organisasi .....	90
2.1.4. Budaya Organisasi .....	101
2.1.5. Kinerja dosen .....	108
2.2. Penelitian Relevan .....	122
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	128
2.3.1. Kerangka Konseptual .....	128
2.3.2. Hipotesis Penelitian .....	141
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	143
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	144
3.3. Populasi dan Sampel .....	145
3.4. Prosedur dan Rancangan Penelitian .....	149
3.5. Variabel Penelitian .....	150
3.6. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	169
3.7. Teknik Analisis Data .....	174
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	192

4.1.1. Analisis Deskriptif berdasarkan Data Diri Responden .....	193
4.1.2. Deskripsi Data Responden .....	199
4.1.3. Analisis Deskripsi variabel berdasarkan Data Identitas Responden .....	210
4.1.5. Uji Instrumen .....	216
4.2. Temuan Penelitian .....	219
4.2.1. Pengujian Persyaratan analisis .....	219
4.2.2. Uji Hipotesis Penelitian .....	225
4.2.3. Hipotesis Statistik .....	237
4.2.4. Analisis Pengaruh .....	243
4.3. Pembahasan Penelitian .....	255
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan.....	306
5.2. Implikasi dan Temuan.....	311
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	311
5.2.2. Implikasi Manajerial.....	313
5.3. Saran.....	321
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	326
<b>LAMPIRAN</b> .....	335
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	446





THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY