



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DI STIE YAPAN SURABAYA

Andromeda Qomariah

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

Email : andromeda@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam hal ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara simultan maupun parsial dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Di STIE YAPAN Surabaya, serta untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Dosen Di STIE YAPAN Surabaya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kedisiplinan (X3), Kompetensi dosen (X4), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Dosen Di STIE YAPAN Surabaya (Y). Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebesar 31 orang, yang merupakan dosen tetap STIE YAPAN Surabaya. Metode analisa yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : Uji instrumen penelitian, Analisa Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

Perhitungan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya. Pada penelitian ini diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara parsial terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Kompetensi Dosen sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Komitmen

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling menentukan pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sistem organisasi mempunyai peran paling signifikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi kemajuan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan strategi dan tujuan organisasi secara sistem. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia inilah yang membuat sumber daya lain dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya



komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin, 2016).

Secara definitif Sumber Daya Manusia sebagai keseluruhan orang-orang pada sebuah organisasi yang memberikan kontribusi, terhadap berlangsungnya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu, perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mendefinisikan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan melalui Pendidikan/Pengajaran, Penelitian, serta Pengabdian kepada masyarakat. Dari definisi tersebut, dosen memiliki peran yang penting dan strategis dalam pelaksanaan proses pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sehingga mampu memberi kontribusi pada terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran perguruan tinggi.

Secara makro dosen mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia seperti keimanan, budi pekerti luhur, penguasaan IPTEK, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan beradab. Peran dosen yang penting dan strategis tersebut harus didukung dengan kualitas yang dimiliki oleh dosen yaitu profesionalisme. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sistem pendidikan tinggi memberikan pemahaman bahwa dosen memiliki peran yang vital dalam bentuk mutu, lulusan, maupun mutu perguruan tinggi secara umum, hal ini diperkuat dengan fakta bahwa dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen terdapat empat kompetensi utama yang harus dikuasai oleh dosen, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen. Kinerja dosen dapat diukur melalui suatu penilaian uji kompetensi. Menurut Yamin dan Maisah (2010:17) penilaian uji kompetensi dilakukan agar diketahui bahwa program pendidikan dan pelatihan tersebut dipahami dan dikuasai oleh persertanya atau justru belum tidak dipahami. Untuk mengetahui apakah peserta mampu menguasai program digunakan standart minimal penguasaan program berupa angka atau nilai yang sudah ditetapkan. Jika peserta telah mencapai standar minimal, maka peserta uji kompetensi dinyatakan lulus, sebaliknya jika belum mencapai standar minimal, maka peserta akan dinyatakan tidak lulus. Penilaian kinerja dosen harus dilakukan secara *terus menerus* dan berlanjut guna mengetahui perkembangan kinerja dari masing-masing dosen. Menurut Keith Davis, salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai oleh (Mangkunegara, 2015: 14).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.



Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Memberi peluang bagi individu-individu tersebut untuk mewujudkan kebutuhan-kebutuhan individu mereka. Berdasarkan kenyataan inilah, para pegawai mempunyai suatu kebutuhan yang bersifat material dan inmaterial serta kebutuhan yang bersifat psikologis. Sebagaimana diketahui bahwa suatu organisasi akan berhasil melaksanakan program-program apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing individu maupun dari luar individu tersebut.

Disamping motivasi yang timbul dalam melakukan tugas-tugasnya, hal lain yang tak lepas dari pemantapan sumber daya manusia adalah kedisiplinan yang melekat pada masing-masing individu itu sendiri. Berbagai macam karakter manusia sebagai individu ini tentunya akan membentuk sikap dan perilaku di dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi yang diikutinya. Menurut Sedarmayanti (2011:10) bahwa “Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan ingin dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial”.

Faktor lain yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kompetensi dosen sebagai individu dalam melaksanakan tugasnya. Manahan P. Tampubolon (2014:28) mengemukakan bahwa kemampuan disini adalah *attitude* dan *ability* yang keduanya mempunyai arti yang sama yaitu kemampuan. *Attitude* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempelajari sesuatu, sedangkan *ability* merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. *Competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Rampersad menyatakan kompetensi berorientasi pekerjaan adalah menimbulkan atau memprediksi kinerja unggulan dalam pekerjaan tertentu (Hubert K. Rampersad, 2016: 188).

Kinerja dosen merupakan factor yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran. Dosen yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja dosen yang berkualitas dimana hal ini dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Parameter kinerja dosen menggunakan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yang dikenal sebagai tri darma perguruan tinggi yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Arwildayanto, 2012: 13).

STIE YAPAN Surabaya sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di kota Surabaya mempunyai visi “Menjadi Universitas yang mandiri, terkemuka ditingkat nasional, pelopor pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni berdasarkan moral agama dan budi pekerti luhur”. Melihat perkembangan dan perubahan



yang telah terjadi, maka perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik yang bermutu. Tenaga pendidik hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang keahlian dan memiliki kompetensi sebagai ruh dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Kualitas mutu lulusan yang dihasilkan tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui kinerja dosennya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di STIE YAPAN Surabaya, permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat), untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, handout, modul yang jelas dan sistematis mempengaruhi proses transfer informasi. Sampai saat ini bahan ajar yang dihasilkan dosen sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas. Selain itu, Berdasarkan hasil analisis kuesioner evaluasi pada semester genap tahun ajaran 2020/2021 dapat diambil data bahwa dari total jumlah dosen STIE YAPAN Surabaya yang tercatat sebanyak 35 dosen tetap, yang ada nilai skor hasil evaluasi sebanyak 15 dosen (42,8%) dinilai baik, sedangkan sisanya sebanyak 20 dosen (57,2%) dinilai masih cukup. Hasil tersebut tentunya masih jauh dari harapan civitas akademika dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di STIE YAPAN Surabaya. Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah.

Tabel 1.
Daftar Hasil Penelitian Dosen STIE YAPAN SURABAYA

| Penelitian | Tahun | | |
|------------------|-------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Dosen Pemula | 2 | 5 | 0 |
| Hibah Besaing | - | - | - |
| Disertasi Doktor | 1 | - | - |
| Mandiri | 20 | 25 | 30 |
| JUMLAH | 33 | 40 | 50 |

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah penelitian yang dihasilkan oleh dosen STIE YAPAN Surabaya masih jauh dari yang diharapkan, seharusnya dari 35 dosen tetap setiap tahunnya menghasilkan 70 penelitian dengan asumsi bahwa masing-masing dosen menghasilkan 2 penelitian dalam satu tahun. Pada tahun 2015 dari total jumlah dosen 35 hanya menghasilkan 33 penelitian atau 47%. Pada tahun 2016 menghasilkan 40 penelitian atau 57%, tahun 2017 menghasilkan 50 penelitian atau 71%. Meskipun ada peningkatan di setiap tahunnya, namun masih belum mencapai 2 penelitian per tahun untuk masing-masing dosen.

Dari temuan tersebut menunjukkan bahwa penyebab rendahnya hasil penelitian diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti rendahnya kompetensi dosen menyusun proposal penelitian, relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, maka akan kesulitan mencari dana dari sponsor, kurang tersedianya dana dari yayasan yang menaunginya, lemahnya budaya meneliti di perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah teori dan melihat kondisi kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dosen STIE YAPAN Surabaya yang masih belum maksimal. Menjadi



pertanyaan kepada penulis, faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dosen STIE YAPAN Surabaya. Apakah gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi, mempengaruhi kinerja. Dari gambaran diatas, alasan medasar bagi penulis untuk melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variable gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di STIE YAPAN Surabaya. maka, penulis mencoba mengungkapkannya dalam konteks penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen di STIE YAPAN Surabaya.”

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan banyak kita jumpai dari berbagai literatur, Seperti teori kepemimpinan menurut Terry (2018: 12) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan ”aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak kearah mencapai tujuan organisasi”

Sementara Stogdill (2017: 12) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam usaha menetapkan tujuan dan pencapaian tujuan.

Sedangkan Sutarto (2016: 25) merumuskan bahwa kepemimpinan merupakan “Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Menurut Siagian, (2015:32) Kepemimpinan adalah “keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain”. Pendapat yang lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kerja proses mendorong dan membantu orang lain bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan, (Davis & Newstorm, 2015: 152). Miftah Thoha 2014, mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok, (Miftah Thoha 2014:264

Menurut Siagian (2015: 32) kepemimpinan merupakan “keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain”. Pendapat yang lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ekerja proses mendorong dan membantu orang lain bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan, (Davis & Newstorm, 2015: 152). Miftah Thoha 2014, mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok, (Miftah Thoha 2014: 264)

Meskipun masih banyak lagi definisi-definisi atau pengertian-pengertian kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli lain, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut mempunyai kesamaan konseptual, yaitu kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau suatu aktivitas kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain / bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Abdurrahman Fathoni (2016:131-132) mengatakan bahwa peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.



Ariani mengungkapkan (dalam Ambar Teguh Sulistyani, 2014:195) bahwa dalam birokrasi yang *good governance* perlu penerapan model motivasi yang mampu semaksimal mungkin untuk memberikan inspirasi kepada pegawai. Dalam hal ini proses internalisasi nilai-nilai disiplin, ketekunan ketelitian semangat perlu mendapatkan tekanan khusus.

Petri (2017, dalam Winardi, 2017:5) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris, yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah mana kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.

Amstrong (2018: 68) mengartikan motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Salah satu bentuk upaya mendorong para karyawan untuk berprestasi yang lebih baik adalah dengan jalan memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan tersebut. Dalam kaitannya dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin ini berikut dapat dikemukakan beberapa teori yang ada hubungannya dengan pemberian motivasi.

Pengertian Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen yang paling rumit dan paling sedikit dipahami pada zaman sekarang. Sejumlah besar perusahaan telah banyak membuat program pelatihan secara formal mengenai perjanjian perburuhan, interpretasi, dan administrasinya tetapi sedikit sekali yang mempunyai program secara mendalam tentang kedisiplinan. Dan Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajiban di perusahaan sangat tergantung dari kesediaan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara maksimum, dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang mengganggu pekerjaan tersebut seperti mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok, oleh karena itu karyawan perlu sekali memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mental yang teguh untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dan sebaliknya jika tanpa kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2016:10) bahwa : “ Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan ingin dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.”

Selanjutnya akan disampaikan beberapa definisi kedisiplinan kerja yang merujuk dari pakar manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa “ Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Kesadaran adalah suatu sikap seseorang yang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi pegawai akan memenuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan karena keterpaksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan kerja dapat dikembangkan oleh manajemen melalui kepatuhan karyawan pada peraturan atau tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut



Sastrohadiwiryono (2016:291) Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut : “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Menanamkan kedisiplinan pegawai dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau keteladan bagi para tenaga kerja. Dimana di depan pegawai pemimpin selalu memberikan panutan seperti datang tepat waktu dan mematuhi norma-norma perusahaan yang ada, di tengah selalu membangkitkan semangat dan gairah kerja seperti menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh kedisiplinan tanpa ada paksaan.

Dan Nitisemito (2016:200) mengemukakan kedisiplinan kerja adalah “ Sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan ataupun instansi, baik yang tertulis maupun tidak.” Sedangkan pengertian kedisiplinan Menurut Davis (2015) yang telah dikutip oleh Mangkunegara (2016 : 129) mengemukakan bahwa kedisiplin kerja adalah :

“*Dicipline is management actioan to enforce organization standard.*”

Berdasarkan pendapat Davis, kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dimana dikatakan kedisiplinan apabila seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungannya.

Simamora (2017:565) mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai “ bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan menerima kedisiplinan itu dengan ikhlas dan rela walaupun kadang-kadang terasa agak berat. Ini disebabkan dengan sadar karyawan telah masuk ke dalam kesatuan sebagai wadah organisasi yang tidak karena paksaan dari pimpinan, tidak pula terdorong oleh kepentingan diri sendiri. Karyawan menerima kedisiplin dengan ikhlas dan rela biasanya berdasarkan keyakinan akan ada yang utuh dan kokoh untuk mencapai tujuan bersama.

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa inggris, yakni “*Competence*”, yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang (John M Echols dan Hasan Shadily). Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi memiliki makna 1) kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); 2) kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah (<http://kbbi.web.id/kompetensi>).

Di dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU RI No 14 Tahun 2005).

Menurut Moh. Uzer Usman Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif (2017: 4). Kompetensi adalah dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Mulyana, 2018: 11). Senada dengan Mulyana Wibowo (2014:110)



menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Competency merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Rampersad menyatakan, kompetensi berorientasi pekerjaan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaannya tertentu (Hubert K. Rampersad, 2016:188).

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicarikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kinerja Dosen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja memiliki arti: 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja (tentang peralatan) (<http://kbbi.web.id/kinerja>). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2014: 9).

Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkungan tanggungjawabnya (Doni Juni Priansa, 2014: 354).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Irham Fahmi, 2013:127-128)

Mangkunegara (2014:67) mengungkapkan pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah (As’ad, 1991: 48).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan ketika.



Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan, dan kompetensi terhadap kinerja dosen.

Indikator kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menjalankan fungsi tri dharma perguruan tinggi. Kinerja dosen yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi secara simultan atau bersama-sama dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (ketua program studi, dekan fakultas dan rektor universitas), motivasi kerja eksternal, kedisiplinan, serta kompetensi yang dimiliki oleh dosen itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang bisa diterima dengan baik oleh dosen akan memberikan kontribusi positif pada terciptanya *academic Atmosphere* yang kondusif di lingkungan kampus sehingga mampu mendorong dosen untuk bekerja dengan kualitas yang lebih baik sehingga mampu bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih baik.

Abdurrahman Fathoni (2016:131-132) mengatakan bahwa peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada pegawainya pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan serta nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

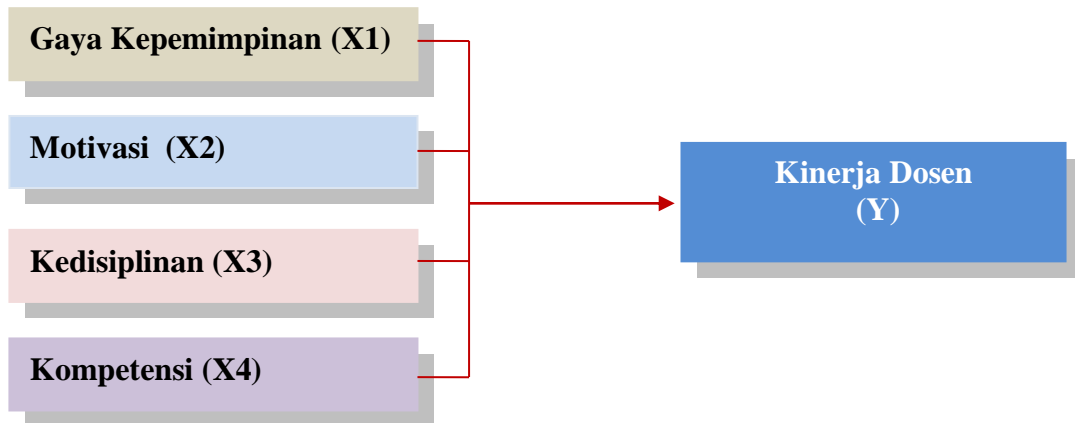
Nitisemito (2016:200) menyatakan kedisiplinan kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan ataupun instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Simamora (2017:565) mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai “bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.” Nitisemito (2016:118) juga menegaskan pentingnya kedisiplinan, bahwa kedisiplinan kerja sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagaimana besar peraturan ditaati oleh pegawai. Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai bisa lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini juga akan dianalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, dimana pemikiran kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada definisi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2005 pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima di tempat kerja. Berdasarkan definisi ini maka penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini akan digunakan karakteristik kompetensi dosen berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, bahwa kompetensi pendidik atau dosen meliputi: 1) Kompetensi Pedagogik; 2) Kompetensi Profesional; 3) Kompetensi Kepribadian; dan 4) Kompetensi Sosial.



Kerangka Konseptual

Dari gambaran tersebut diatas maka dapat dibuat model konseptual dari analisa yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai seperti pada model berikut:



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis untuk selanjutnya akan diuji kebenarannya sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Dosen di STIE YAPAN Surabaya.
2. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja Dosen di STIE YAPAN Surabaya.
3. Diduga kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja kinerja Dosen di STIE YAPAN Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi terhadap kinerja dosen, dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif, yang menggunakan fungsi regresi, dan uji hipotesis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory reseach*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada pengaruh antar variabel (Singarimbun, 2015 : 90)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap STIE YAPAN Surabaya yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:107) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua.



Selanjutnya jika jumlah subyek lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 25% atau lebih. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai sampel (sampling jenuh). Menurut Sugiyono (2014:78) *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dari 35 dosen tetap di STIE YAPAN Surabaya, 3 orang diantaranya adalah pimpinan, sehingga responden dalam penelitian ini sebesar 32 orang dosen. Dari hasil penyebaran kuisioner sebanyak 32 set, diketahui bahwa terdapat 1 set kuisioner yang jawabannya tidak lengkap, sehingga dalam penelitian ini hasil kuisioner yang digunakan sebesar 31.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Dosen STIE YAPAN Surabaya.
2. Variabel Bebas (X) terdiri dari:
 - Gaya Kepemimpinan (X1)
 - Motivasi Kerja (X2)
 - Kedisiplinan (X3)
 - Kompetensi Dosen (X4)

Dalam bahasan ini akan dikembangkan definisi-definisi operasional dari variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Kinerja Dosen STIE YAPAN Surabaya (Y).
Kinerja dosen adalah hasil atau tingkat keberhasilan dosen dalam merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran, melaksanakan penelitian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Indikator yang menyertainya adalah :
 - a. Pendidikan dan pengajaran
 - b. Penelitian
 - c. Pengabdian kepada masyarakat.
2. Gaya Kepemimpinan (X1)
Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang sedang dipimpinnnya (Robert, 2012). Adapun indikator yang menyertainya adalah :
 - a. Sikap
 - b. Fungsi
 - c. Tugas
 - d. Komunikasi
 - e. Pembinaan
3. Motivasi Kerja (X2)
Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Salah satu bentuk upaya mendorong para dosen pada STIE YAPAN Surabaya untuk berprestasi yang lebih baik adalah dengan jalan memberikan motivasi secara langsung kepada dosen. Sedangkan indikator yang diturunkan meliputi:
 - a. KeikSTIE YAPAN Surabayaertaan dosen dalam pengambilan keputusan.
 - b. Sikap rekan sesama dosen;
 - c. Penghargaan kepada dosen
 - d. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
 - e. Kebutuhan untuk merealisasikan potensi.



4. **Kedisiplinan (X3)**
Yang dimaksud Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan dosen dalam mentaati semua peraturan di kampus dan norma–norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang menyertainya adalah :
 - a. Kesesuaian mekanisme kerja dan tahapan pekerjaan dosen dengan Visi, Misi, dan Tujuan Universitas.
 - b. Sikap pimpinan yang intens terhadap penegakan kedisiplinan.
 - c. Pimpinan selalu memegang teguh dengan kebijakan yang dibuatnya
 - d. Dosen selalu tepat waktu disetiap hari kerja
 - e. Kualitas tingkat absensi dosen.
5. **Kompetensi Dosen (X4)**
Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seorang dosen berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.. Adapun indikator yang menyertainya adalah :
 - d. Kompetensi pedagogik
 - e. Kompetensi Profesional
 - f. Kompetensi Kepribadian
 - g. Kompetensi Sosial

Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisa regresi linier berganda. Analisis statistik inferensial memfokuskan bidang kajiannya pada masalah analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan (Hakim dan Kumadji, 2018).

Analisis statistik ini dipergunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan), dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan fungsi sebagai berikut

1. Regresi Linier Berganda, dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana;

- Y = Kinerja Dosen
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Kedisiplinan
- X4 = Kompetensi dosen
- a = Variabel Konstan
- b = koefisien regresi

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya, disajikan pada tabel berikut.



Tabel 2
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | R | R Square |
|----------|-----------------------------|-----------|-------|----------|
| | B | Std.Error | | |
| Constant | 0.073 | 0.045 | 0.998 | 0.996 |
| X1 | 0.052 | 0.021 | | |
| X2 | 0.120 | 0.047 | | |
| X3 | 0.285 | 0.084 | | |
| X4 | 0.536 | 0.093 | | |

Sumber : data primer diolah

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan adalah :

$$Y = 0.073 + 0.052X_1 + 0.120X_2 + 0.285X_3 + 0.536X_4 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika motivasi gaya kepemimpinan (X1) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.052 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika motivasi (X2) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.120 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika kedisiplinan (X3) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.285 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika kompetensi dosen (X4) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.536 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Selanjutnya jika variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya adalah sebesar 0.073.

Nilai R sebesar 0.998 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R mendekati 100% yaitu sebesar 99.8%.

Nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0.996 artinya bahwa variasi berubahnya kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen sebesar 99.6% sedangkan sisanya sebesar 0.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

Untuk membuktikan hipotesis pertama peneliti menggunakan uji F yaitu menguji pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen
- $H_0 : F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen



Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F)

| Model | Change Statistics | | | |
|----------------|-------------------|-------------|---------|-------|
| | df | Mean square | F | Sign. |
| Regression | 4 | 0.628 | 175.584 | 0.000 |
| Residual | 26 | 0.000 | | |
| Total | 30 | | | |
| F tabel : 2,75 | | | | |

Sumber: data primer diolah

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 175.584 F_{tabel} sebesar 2.75 dengan df pembilang 4 dan penyebut 26. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen secara parsial terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya. Pengujian hipotesis yang kedua ini dengan menggunakan uji t.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji-t

| Model | t | Sign | Keterangan |
|------------------------|-------|-------|------------|
| Constant | 1.602 | 0.121 | |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 2.531 | 0.018 | Ho ditolak |
| Motivasi (X2) | 2.551 | 0.017 | Ho ditolak |
| Kedisiplinan (X3) | 3.368 | 0.002 | Ho ditolak |
| Kompetensi Dosen (X4) | 5.745 | 0.000 | Ho ditolak |

Sumber data diolah

Derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 32-4-1 = 26$ dan tingkat taraf kepercayaan (α) 5% atau 0.05, sehingga $\alpha/2 = 0.025$, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.056. Adapun penjelasan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 2.531 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.056. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

2. Motivasi (X2)

Nilai t_{hitung} dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 2.551 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.017 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.056. Hal ini menunjukkan



bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

3. Kedisiplinan (X3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan individu dalam penelitian ini adalah sebesar 3.368 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 lebih besardari t_{tabel} sebesar 2.056. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

4. Variabel Kompetensi Dosen (X4)

Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 5.745 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.056. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi dosen terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah melihat variabel mana diantara variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Perhitungan Uji t

| Variabel | t hitung | Sign | Keterangan |
|------------------------|----------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 2.531 | 0.018 | dominan |
| Motivasi (X2) | 2.551 | 0.017 | |
| Kedisiplinan (X3) | 3.368 | 0.002 | |
| Kompetensi Dosen (X4) | 5.745 | 0.000 | |

Sumber : data primer di olah

Dari tabel Nilai t hitung di atas dapat dilihat bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja dosen). Oleh karena itu dari empat variabel bebas yang berpengaruh, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel Kompetensi dosen (X4) dengan nilai t hitung sebesar 5.745 lebih besar dari variabel yang lainnya.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi : diduga variabel kompetensi dosen berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya telah terbukti.

Pembahasan

Temuan dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya. Temuan ini dibuktikan pada uji hipotesis pertama dengan menggunakan uji F. Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 175.584 F_{tabel} sebesar 2.75 dengan df pembilang 4 dan penyebut 26. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar



0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0.073 + 0.052X_1 + 0.120X_2 + 0.285X_3 + 0.536X_4 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika motivasi gaya kepemimpinan (X_1) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.052 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika motivasi (X_2) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.120 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika kedisiplinan (X_3) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.285 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika kompetensi dosen (X_4) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.536 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Selanjutnya jika variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya adalah sebesar 0.073.

Nilai R sebesar 0.998 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R mendekati 100% yaitu sebesar 99.8%.

Nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0.996 artinya bahwa variasi berubahnya kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi dosen sebesar 99.6% sedangkan sisanya sebesar 0.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini menegaskan bahwa kinerja dosen dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi secara sistemik oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen. Dengan demikian maka sebaiknya dosen dalam melakukan kinerja sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi yang meliputi tiga komponen pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat akan terwujud dengan baik apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang mampu memberikan fungsi manajerial pada sistem penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi, selain gaya kepemimpinan kinerja dosen juga harus dimotivasi dengan adanya dorongan baik dari dalam maupun dorongan dari luar diri dosen yang berkaitan dengan gaji, kenyamanan, penghargaan, kesempatan untuk maju, akademik atmosfer yang kondusif, serta kesetaraan.

Kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menanamkan kedisiplinan dosen dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau keteladanan bagi para tenaga kerja. Dimana di depan dosen pemimpin selalu memberikan panutan seperti datang tepat waktu dan mematuhi norma-norma perusahaan yang ada, di tengah selalu membangkitkan semangat dan gairah kerja seperti menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh kedisiplinan tanpa ada paksaan. Dan Nitisemito (2006:199) mengemukakan kedisiplinan kerja adalah “Sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan ataupun instansi, baik yang tertulis maupun tidak.”



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 175.584 F_{tabel} sebesar 2.75 dengan df pembilang 4 dan penyebut 26. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.
2. Pada penelitian ini diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi dosen secara parsial terhadap kinerja dosen pada STIE YAPAN Surabaya.
3. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Kompetensi Dosen sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang perlu dijadikan saran bagi institusi dan bagi peneliti selanjutnya:

1. Dari keempat variabel yang diteliti dan didapat kompetensi sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen, maka pengambilan kebijakan tentang peningkatan kinerja dosen di STIE YAPAN Surabaya hendaknya memprioritaskan pada peningkatan kompetensi dosen..
2. Perlu adanya peningkatan budaya disiplin kerja bagi dosen oleh pimpinan dalam hal ini rektor STIE YAPAN Surabaya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dosen.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud meneliti dengan topik yang sama, disarankan untuk lebih menambah variabel yang spesifik yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Eltex Media Computindo, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistyani, 2014, Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Amstrong, et.al., (2018). Performance Management : The New. Realities, Institute of Personnel and Development. New York.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendy. 2017. Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hubert K. Rampersad, 2016. Total Performance Scorecard. Cetakan ke 6. Jakarta: Victory Jaya Abadi
- Indrawijaya, Adam I 2018, Perilaku Organisasi Sinar Baru. Algasindo. Bandung
- Kartono, Kartini, 2018, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada



- Manahan P. Tampubolon, 2014, *Perilaku Keorganisasian, Ghalia Indonesia, p.88*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Ranupandojo dan Husnan, 2015, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Robbin, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Jilid I*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Stogdill, Ralph. M. (1969). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature.
- Sutarto, *Perilaku Organisasi*, 2004, Grafika Indah Yogyakarta
- Sudarwan Danim. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Suganda, 2016. *Kapita Selekt Administrasi dan Pendapat Para Pakar*, Jakarta: Arcan.
- Tampubolon, Manahan P. 2014. *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Terry, George, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT, Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, 2017. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2017. *Kepemimpinan dan mitivasi* . Jakarta: Ghalia
- Winardi, 2017, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen, Raja Grafindo Jakarta, p.25*