

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN TERHADAP KINERJA
DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UMSU**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Mmperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh:
AMELIA PUTRI
NPM: 1305160797



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

NAMA : Amelia Putri
NPM :1305160797

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UMSU

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah dosen tetap dan dosen tidak tetap sebanyak 90 orang pada fakultas pertanian UMSU Medan, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data primer, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, observasi. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, regresi linear berganda, asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugasnya pada fakultas pertanian UMSU Medan. Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja yang terdapat pada fakultas pertanian UMSU Medan sebesar 92,6% dan sisanya sebesar 7,40% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Kinerja Dosen

ABSTRACT

NAMA : Amelia Putri

NPM :1305160797

THE INFLUENCED OF LEADERSHIP AND DISCIPLINE TOWARDS ON THE PERFORMANCE OF TEACHING LECTURERS FACULTY OF AGRICULTURE UMSU

The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership and work discipline partially and simultaneously on lecturer's performance at faculty of agriculture UMSU Medan. This type of research uses associative research. The population of this study are permanent lecturers and non-permanent lecturers as many as 90 people on the faculty of agriculture UMSU Medan, while the sample in this study as many as 30 respondents. Types of research data used are primary data, data collection techniques using questionnaires, literature study, observation. Data analysis techniques use data quality test, multiple linear regression, classical assumption and hypothesis test.

Based on the results of research indicate that partially leadership and work discipline have a positive and significant effect on the performance of lecturers in doing their duties on the faculty of agriculture UMSU Medan. Simultaneously show that leadership and work discipline have a positive and significant effect on lecturer's performance at UMSU Agricultural Faculty of Medan. In the coefficient of determination indicates that leadership and work discipline have a very strong relationship to the performance of lecturers at the faculty of agriculture UMSU. The lecturer's performance can be explained by the leadership and work discipline found in the UMSU agriculture faculty of Medan is 92.6% and the rest of 7.40% can be explained by other variables beyond the scope of the research that is not done in this research.

Keywords: Leadership, Discipline of Work, and Lecturer Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU**” ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah di berikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Salim dan Ibunda tercinta Farida serta Abang-abang saya Faisal, Deddy, Ardian, dan Fahmi atas segenap kasih sayang, dukungan, perhatian, semangat, doa dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak DR. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

5. Bapak Ir. Alridiwersah, MM selaku Dosen Pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
7. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian UMSU yang telah menjadi responden dari penelitian saya.
9. Kepada seluruh teman-teman C Manajemen Siang stambuk 2013 khususnya kepada Sila, Winda, Yeni, Syasha, Annisa, dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangatnya sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.

Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

Amelia Putri

DAFTAR ISI

ABSTACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah	8
2. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teoritis	11
1. Kepemimpinan.....	11
a. Pengertian Kepemimpinan.....	11
b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	15
2. Displin	17
a. Pengertian Displin.....	17
b. Jenis-jenis Displin.....	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi.....	20
3. Kinerja	23

a. Pengertian Kinerja	23
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	24
c. Metode Penilaian Kinerja	26
d. Usaha-usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	26
e. Fakor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
f. Indikator Kinerja.....	28
B. Penelitian Relevan.....	29
C. Kerangka Konseptual	30
1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen.....	30
2. Hubungan Displin terhadap Kinerja Dosen.....	31
3. Hubungan Kepemimpinan dan Displin terhadap Kinerja Dosen	32
D. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	40
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
2. Regresi Linear Berganda	42
3. Uji Asumsi Klasik	42
4. Uji Hipotesis	44

BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48

3. Regresi Linear Berganda.....	51
4. Uji Asumsi Klasik.....	52
5. Uji Hipotesis	55
B. Pembahasan.....	58
1. PengaruhKepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y).....	58
2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y).....	60
3. PengaruhKepemimpinan (X1) danDisplin (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y).....	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
GambarII.1 Kerangka Konseptual.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel II,1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III.1 Defenisi Operasional	36
Tabel III.1 Lajutan Defenisi Operasional.....	37
Tabel III.2 Skedul Penelitian.....	38
Tabel III.3 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	39
Tabel III.4 Koefisien Determinasi	45
Tabel IV.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	46
Tabel IV.2 Karakteristik Umur Responden	46
Tabel IV.3 Karakteristik Jenjang Pendidikan Responden.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Lama Jadi Dosen Responden	48
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Displin Kerja.....	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen	50
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.8 Regresi Linear Berganda	51
Tabel IV.9 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	53
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolieritas	53
Tabel IV.11 Hasil Uji <i>Glejser</i>	54
Tabel IV.12 Hasil Uji Parsial	56
Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan	57
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini semakin banyak berdiri lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sehingga kondisi ini membawa pengaruh positif bagi perkebangandunia pendidikan. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan semakin banyak jumlah lembaga ataupun instansi pendidikan, khususnya lembaga pendidikan sektor swasta yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu semua institusi atau lembaga pendidikan mempunyai tujuan yang sama yaitu mempunyai kualitas yang unggul dan dapat memperoleh kemajuan dalam usahanya. Munculnya banyak lembaga pendidikan menyebabkan timbulnya persaingan semakin ketat. Untuk itu, demi tercapainya keunggulan yang lebih baik dalam skala global, maka keberadaan perguruan tinggi haruslah harus dikelola secara maksimal agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan berkualitas tidak terlepas dari kepedulian para dosen yang diberikan tanggung jawab dalam mengajarkan mata kuliah sesuai dengan kurikulum yang berlaku dengan peraturan menteri pendidikan. Guna mencapai tujuan di atas maka di butuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan tepat sasaran. Hal ini dikarenakan keberadaan peranan para dosen memegang unsur yang paling dominan yang dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas pada lulusan mahasiswa. Oleh karena itu,

pengelolaan atas sumber daya manusia dimiliki oleh perguruan tinggi merupakan hal penting untuk meningkatkan efektifitas kinerja dosen di setiap institusi.

Kinerja seorang dosen dalam mengajar sangat dituntut oleh perguruan tinggi sehingga dosen berkualitas merupakan ujung tombak atas keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan alumni yang berkualitas sehingga dapat diterima di pasar tenaga kerja. Widodo (2015), berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil diberikan oleh seorang individu atau dosen atas tiap tugas diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Namun demikian, kinerja tiap dosen dalam melakukan tugasnya tidaklah selalu sama dan stabil tiap tahunnya. Perubahan atas kinerja dosen dapat terjadi setiap saat dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal seperti kesadaran atas tanggung jawab, kedisiplinan dan lainnya maupun faktor eksternal seperti kepemimpinan di lembaga pendidikan, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam diri dosen sebagai tenaga pengajar yang telah diberikan tanggung jawab oleh lembaga pendidikan. Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan adapun faktor fundamental mempengaruhi kinerja dosen adalah kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2015), bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta

proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*). Dengan demikian keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam menggerakkan individu atau karyawan di lingkungan perusahaan untuk mau bekerja dan melakukan tugas seperti diberikan dengan maksud untuk mencapai tujuan utama lembaga pendidikan. Untuk itu, seorang pemimpin yang handal dan disukai oleh karyawannya adalah pemimpin yang benar-benar mempunyai jiwa kepemimpinan yang diharapkan sehingga mampu memberikan rasa keadilan, kenyamanan dan menciptakan kondisi kerja yang harmonis antara sesama dosen maupun antara dekan dengan dosen. Dengan kepemimpinan yang baik maka seorang pemimpin mampu mengayomi seluruh individu atau dalam hal ini para dosen sebagai tenaga pengajar sehingga keberadaan dosen merasa dihargai dan dibutuhkan dan kondisi ini tentunya akan memberikan keinginan bagi para dosen untuk semangat dalam mengajar para mahasiswa secara maksimal sehingga akan berpengaruh positif atas peningkatan kinerja dosen.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatur aturan kerja berlaku bagi semua karyawan yang ada di lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Hartatik (2014), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran dalam diri individu atas pentingnya disiplin kerja dimiliki akan membuat individu tersebut dapat mengatur waktunya dan mengetahui apa yang harus dilakukan terkait dengan

peraturan kerja berlaku mulai dari jam masuk mengajar, jam istirahat dan jam lembur mengajar bila diperlukan. Pemahaman yang benar atas pentingnya kedisiplinan bagi seorang dosen dalam mengajar sangat penting karena tiap mata kuliah yang diajarkan telah ditentukan lama mengajarnya. Dengan demikian, bila ada dosen yang sering terlambat datang mengajar maka keadaan ini dikhawatirkan dosen tidak dapat mengajar mata kuliah diampuh secara maksimal dan pada akhirnya para mahasiswa tidak dapat menerima ilmu yang diajarkan secara maksimal. Dengan seringnya keterlambatan dosen dalam mengajar akan berdampak langsung terhadap kinerjanya bagi perguruan tinggi tersebut dan juga mahasiswa.

Penelitian ini dilakukan pada fakultas pertanian UMSU merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Medan. Sebagai lembaga pendidikan swasta maka pihak fakultas pertanian UMSU membutuhkan dosen sebagai tenaga pengajar pada mahasiswa sesuai bidang studi yang telah ditetapkan oleh pimpinan perguruan tinggi fakultas pertanian UMSU. Tiap semester telah ditetapkan mata kuliah yang harus diajarkan oleh dosen pada mahasiswa sehingga tuntutan atas kinerja dosen dalam mengajar sangat diutamakan. Guna mengoptimalkan tujuan utama dari fakultas pertanian UMSU pada pimpinan perguruan tinggi UMSU diharapkan mampu menggerakkan para dosen agar mau mengajar mahasiswa secara maksimal sesuai dengan keahlian dan kemampuan dimiliki.

Adapun kriteria yang digunakan oleh pihak fakultas pertanian UMSU dalam mengukur kinerja seorang dosen antara lain diukur Tridarma perguruan tinggi yaitu pengabdian, pengajaran, penelitian dan mengikuti kegiatan di fakultas pertanian. Dari informasi yang diperoleh diketahui juga terdapat sekitar 3 (tiga)

sampai 5 (lima) dosen yang tidak mengetahui cara mengajar dengan benar dan tepat selama berada diruang perkuliahan terkait mata kuliah di bidang pertanian sehingga ada sebagian mahasiswa sulit untuk dapat memahami dengan baik atas materi yang disampaikan oleh dosen tersebut dan akhirnya nilai ujian akhir semester mahasiswa sekitar 60% mempunyai nilai jelek (< 60).

Sementara itu, di ketahui bahwa ada beberapa dosen selama mengajar di kelas tidak menggunakan waktu kuliah yang tersedia secara optimal sehingga keadaan ini dapat menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan waktu kuliah oleh dosen tersebut tidak begitu diperdulikan ataupun tidak diperhatikan sehingga hal ini dapat berdampak pada materi perkuliahan yang diajari oleh dosen menjadi terganggu dan hasilnya tidaklah maksimal. Pada sisi pengabdian, diketahui bahwa dosen tetap yang telah lama mengajar di fakultas pertanian UMSU yang mempunyai masa pengabdian yang cukup lama sedangkan bagi dosen tidak tetap hanya mengajar di fakultas pertanian sekitar 3 (tiga) – 5 (lima) tahun saja. Dengan demikian, dosen yang masa pengabdian relatif singkat juga ikut berpengaruh terhadap kinerjanya selama mengajar di fakultas pertanian. Pada bidang penelitian, menunjukkan bahwa dosen yang melakukan penelitian di fakultas pertanian secara rutin adalah dosen tetap yang mendapatkan bantuan dana dari pihak kampus untuk kepentingan fakultas pertanian. Sedangkan dosen tidak tetap dan tidak mendapatkan bantuan dana penelitian tidak pernah melakukan penelitian seperti diharapkan.

Adapun kebijakan dari fakultas pertanian UMSU mengenai jadwal pertemuan perkuliahan mahasiswa menyebutkan bahwa para mahasiswa diharuskan untuk mengikuti kuliah sebanyak 16 kali pertemuan sudah termasuk

UTS (Ujian Tengah Semester) dan UAS) (Ujian Akhir Semester). Sementara itu, pada untuk mahasiswa yang telah mengikuti pertemuan kuliah sebanyak 14 kali itu berarti sudah 100% (seratus persen), sedangkan untuk pertemuan kuliah sebanyak 12 kali terbagi atas 6 kali untuk UTS (Ujian Tengah Semester) dan 6 kali pertemuan untuk UAS (Ujian Akhir Semester).

Keberadaan seorang pemimpin di perguruan tinggi sangat penting guna menciptakan kelancaran dalam dunia pendidikan terkait dunia mengajar pada mahasiswa. Oleh sebab itu, seorang pemimpin seharusnya mempunyai jiwa kepemimpinan seperti diinginkan di lingkungan perguruan tinggi UMSU sangat dibutuhkan karena perlu disadari bahwa untuk mengarahkan dan menggerakkan para dosen dalam mengajar tidaklah sama seperti menggerakkan benda mati seperti mesin dan kendaraan. Pimpinan pada fakultas pertanian di UMSU secara periodik mengalami pergantian sehingga hal ini secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan fakultas pertanian UMSU.

Berdasarkan pengamatan dilakukan dan informasi berhasil diperoleh peneliti diketahui bahwa pada saat penelitian dilakukan kepemimpinan di perguruan tinggi swasta UMSU ada sebagian dosen yang tidak cocok dan tidak bisa menerima. Hal ini diketahui bahwa ada sikap pemimpin yang tidak adil dalam mengambil sikap dan keputusan terkait pemberian sanksi hukuman bagi para dosen yang sering datang terlambat dalam mengajar sehingga hal ini menimbulkan kesenjangan (*gap*) antara dosen dengan dekan sebagai pemimpin. Disamping itu, diketahui sikap pemimpin yang memperlakukan beberapa dosen secara istimewa karena adanya hubungan istimewa (hubungan kekeluargaan

sedarah atau semendah) sehingga adanya perbedaan dalam perlakuan tersebut dan kurangnya sikap saling menghargai dan menghormati membuat sebagian dosen mendapatkan perlakuan yang kurang baik sehingga menyebabkan dosen tidak semangat mengajar pada mahasiswa di ruang kuliah, dan pada akhirnya kinerja dosen menjadi menurun dimana dosen mengajar tidak sebagaimana mestinya dan membuat mahasiswa sulit untuk memahami apa yang diajarkan oleh dosen bersangkutan. Namun demikian, diketahui bahwa tindakan pimpinan di fakultas pertanian UMSU memberikan beberapa tugas kepada dosen yang belum memiliki jabatan yang seharusnya belum saatnya melakukan tugas tersebut sehingga hal ini secara tidak langsung akan menambah beban kerjanya dan mempengaruhi kinerjanya selama mengajar.

Sementara itu, pada faktor disiplin kerja ditemukan bahwa tiap minggunya diketahui ada sekitar 3 (tiga) s.d. 5 (lima) dosen yang sering datang terlambat saat mengajar dan keterlambatan tersebut bervariasi mulai dari 5 (lima) menit sampai dengan 15 (lima belas) menit. Kondisi ini menyebabkan waktu mengajar yang telah ditetapkan selama 75 menit untuk satu mata kuliah menjadi kurang maksimal. Pada akhirnya dosen tersebut tidak dapat mengajar materi perkuliahan dengan optimal sehingga sering terjadi percepatan mengajar oleh dosen bersangkutan dan ada sebagian dosen yang datang terlambat tidak dapat mengajar materi perkuliahan sampai tuntas seperti yang telah ditetapkan pada mahasiswa. Kondisi yang terjadi ini menunjukkan bahwa kinerja dosen yang bersangkutan karena sering datang terlambat menjadi merosot dan pada akhirnya nilai mahasiswa sebagian menjadi jelek (nilai D dan E).

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas pada penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan perlakuan karena adanya unsur kepentingan dan istimewa dari pimpinan di fakultas pertanian UMSU terhadap dosen dan sikap tidak menghargai sehingga terjadi kesenjangan antara dekan dengan dosen.
2. Diketahui ada beberapa dosen yang sering datang terlambat dalam mengajar mahasiswa setiap minggunya dan tidak mengajar dengan waktu sepenuhnya pada mahasiswa.
3. Kinerja dosen selama mengajar masih belum maksimal, dapat dilihat dari metode pengajaran sebagian dosen belum tepat dan sesuai dengan diinginkan. Selain itu, inefisiensi dalam penggunaan waktu kuliah oleh dosen yang masih belum maksimal selama mengajar, pengabdian dosen tidak tetap masih relatif rendah pada fakultas pertanian UMSU.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pada penelitian yang dilakukan batasan masalah pada penelitian ini yaitu mencakup kepemimpinan, disiplin dan kinerja dosen.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, adapun masalah yang dapat dirumuskan, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian dilakukan oleh peneliti, yaitu:

- a) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- b) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- c) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Bagi fakultas pertanian sebagai pertimbangan agar dosen yang mengajari di fakultas pertanian dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar mahasiswa dengan menerima kepemimpinan yang ada serta memperbaiki tingkat disiplin kerja yang lebih baik lagi dimasa mendatang.
- b) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- c) Bagi peneliti
Untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang telah diperoleh selama diperkuliahan berkaitan dengan masalah yang sebenarnya terjadi fakultas pertanian UMSU terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugas sebagai pengajar.
- d) Bagi peneliti selanjutnya penelitian
Penelitian ini diharapkan digunakan sebagai tamabahan pustaka ataupun referensi terutama bagi mahasiswa yang berminat meneliti dibidang objek yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teoritis

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sunyoto (2015:), “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*)”. Sedangkan menurut Wibowo (2013:264), “Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya”.

Menurut Arifin (2012), “Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok sehingga ditemukan 3 implikasi yaitu kepemimpinan:

1. Harus melibatkan orang lain (bawahan / pengikut)
2. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota), terdiri dari :
 - a. Kekuasaan imbalan (*reward power*)
 - b. Kekuasaan paksaan (*coercive power*)
 - c. Kekuasaan sah (*legitimate power*)
 - d. Kekuasaan referensi (*referent power*)
 - e. Kekuasaan ahli (*expert power*).
3. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi individu

untuk melakukan sesuatu yang diinginkan demi mencapai tujuan yang hendak dicapai. Lazimnya tidak semua individu mempunyai kemampuan dalam memimpin atau jiwa kepemimpinan karena hal ini membutuhkan pengetahuan dan pemahaman yang tepat sehingga untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai unsur-unsur kepemimpinan yang sebagaimana mestinya seperti sikap adil, objektif, independen, rasional, mengayomi dan sebagainya.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Saat ini ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat dijumpai dalam kepemimpinan seseorang di perusahaan. Akan tetapi, tiap pemimpin lazimnya mempunyai kepemimpinan yang berbeda-beda dan hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan lingkungan perusahaan. Selain itu, tiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan ataupun kekurangan.

Menurut Sutrisno (2010), adapun gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan, ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipasif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik politik, ekonomi, politik, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-ide, program-program, kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dia kerjakan, atau dapat dikatakan pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Dengan demikian seorang pemimpin bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu, pemimpin dengan gaya retrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Terry (dalam Wartana, 2011), membagi dalam 6 tipe pemimpin sebagai berikut:

1. Tipe pribadi, pemimpin tipe ini kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.
2. Tipe non pribadi, pimpinan dengan tipe ini memberikan cermin kurang ada kontak pimpinan bersangkutan dengan bawahan-bawahannya. Hal ini berarti bahwa hubungan pimpinan dengan bawahannya hanya melalui media dan sarana tertentu. Tipe demikian biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
3. Tipe otoriter, pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya mengutamakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa dia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa ada konsultasi dengan bawahannya yang melaksanakannya.
4. Tipe demokratis, pemimpin tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan kepemimpinan dan pemimpin ini adalah anggota kelompok tidak cakap dan kurang bergerak untuk kerjasama.
5. Tipe paternalitis, pada tipe ini sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan bawahan, terlalu melindungi dan membimbing. Oleh karena agak bersifat sentimental, meskipun tujuannya baik sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe demikian tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
6. Tipe *indigenous*, pemimpin tipe ini muncul dalam organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal, dimana interaksi antara orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan.

Sementara itu, menurut Sunyoto (2015), ada empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Telling*, pemimpin menetapkan peran yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dan memerintahkan para pengikutnya mengenai apa, dimana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas tersebut.
2. *Selling*, pemimpin memberikan instruksi terstruktur kepada pengikut, tetapi juga memberikan dukungan.
3. *Participating*, pemimpin dan para pengikutnya membuat keputusan bersama-sama mengenai bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas yang berkualitas.
4. *Delegating*, pemimpin tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik atau dukungan pribadi kepada para pengikutnya.

Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh individu dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai di lingkungan perusahaan atau organisasi maka pemimpin akan lebih mudah dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan untuk bekerja seperti yang telah ditetapkan sehingga semua karyawan atau individu yang ikut serta dalam melakukan tugasnya dapat bersama-sama bekerja sama dan berkoordinasi dalam mempercepat dan mengoptimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008), berikut ini adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin mencakup sebagai berikut:

1. Kepribadian
2. Pengalaman masa lampau dan harapan dari pemimpin tersebut
3. Harapan dan perilaku atasan
4. Karakteristik
5. Harapan dan perilaku bawahan
6. Persyaratan tugas
7. Kultur

8. Kebijakan organisasi
9. Harapan serta perilaku rekan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan sehingga untuk menggerakkan karyawan dan aset perusahaan lainnya maka pemimpin harus memahami dengan baik dan benar seluk beluk yang ada sehingga mampu untuk mengoptimalkan aset untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Hubungan antara antasan dan bawahan serta antara rekan kerja menjadi bagian penting yang harus dibina dengan baik sehingga kedua pihak dapat bekerja sama dan saling berkoordinasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2013), berikut ini kompetensi yang perlu dimiliki oleh pemimpin, antara lain:

1. *Personality*, perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan dan disiplin diri).
2. *Self-concept*, keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. *Drive*, motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. *Integrity*, keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata dalam perbuatan.
5. *Leadership motivation*, kebutuhan untuk mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim atau organisasi.
6. *Knowledge of the business*, pengetahuan secara eksplisit pemimpin tentang lingkungan perusahaan yang memungkinkan pemimpin membuat keputusan intuitif.
7. *Cognitive dan practical intelligence*, kemampuan kognitif pemimpin di atas rata-rata untuk memproses informasi dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada membentuk atau menseleksi lingkungan yang sesuai.

8. *Emotional intelligence*, kemampuan pemimpin untuk memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi di antara karyawan dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan individu.

Sementara itu, disisi lain ada sembilan pedoman untuk dapat memperbaiki efektivitas kepemimpinan (Arifin, 2012), antara lain:

1. Pertimbangan apa yang perlu dilakukan.
2. Pertimbangkan apa yang baik untuk dilakukan bagi kesejahteraan perusahaan atau organisasi.
3. Kembangkan rencana tindak dengan memerinci hasil yang diharapkan, kemungkinan mengendalikan dan implikasi tentang bagaimana seseorang menggunakan waktunya.
4. Mengambil tanggung jawab atas keputusan.
5. Mengambil tanggung jawab untuk mengkomunikasikan rencana tindak dan memberi orang informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan pekerjaan.
6. Memfokus pada peluang daripada masalah, jangan menaruh masalah di bawah karpet dan memperlakukan perubahan sebagai peluang daripada sebagai tantangan.
7. Menjalankan pertemuan yang produktif, tipe pertemuan yang berbeda membutuhkan persiapan dan hasil berbeda dan persiapan sesuai dengan kebutuhan.
8. Berpikir dan katakan “Kami daripada “Saya”, dengan mempertimbangkan keperluan dan peluang organisasi sebelum berpikir peluang dan kebutuhan sendiri.
9. Dengarkan dulu, selanjutnya berbicara kemudian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang handal dan efektif maka diperlu hal-hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga dalam kepemimpinannya dapat berjalan lancar dan kelangsungan perusahaan dapat berkembang dan maju. Selain itu, seorang pemimpin juga perlu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang di sekitar perusahaan sehingga hal ini berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan dalam memimpin perusahaan atau organisasi di masa mendatang.

2. Displin

a. Pengertian Displin

Menurut Hartatik (2014), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2007), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129), “Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dari melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan”.

Dari pengertian disiplin menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan individu atau karyawan secara sadar untuk mematuhi dan mengikuti aturan kerja yang berlaku di perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kedisiplinan kerja berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas diberikan atau menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, tiap individu yang ada di organisasi atau perusahaan pada dasarnya mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang berbeda-beda sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak semua individu di organisasi mampu mematuhi peraturan kerja yang berlaku dan perubahan tingkat kedisiplinan individu dapat terjadi setiap saat dan disebabkan oleh banyak faktor.

b. Jenis-jenis Disiplin

Berikut ini ada dua jenis disiplin kerja (Jannah, Fitriah, dkk, 2014), sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disiplin preventif merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi baik, diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi yaitu untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan penekanan atas pentingnya penerapan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan atau tata tertib organisasi. Tujuan disiplin ini adalah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius. Pendisiplinan yang progresif juga memberikan waktu bagi pimpinan untuk bekerja sama dengan pegawai guna memperbaiki kesalahan yang dilakukan, seperti mangkir tanpa alasan yang dibenarkan.

Dengan demikian adanya beberapa jenis disiplin kerja di atas menunjukkan bahwa manajemen perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan dengan jelas dan terarah sehingga disiplin tersebut ditujukan untuk kebaikan dan kepentingan kedua pihak dalam melakukan tugasnya masing-masing sehingga mampu bekerja sama untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Dengan penerapan disiplin kerja yang ketat dan merata menunjukkan bahwa tiap individu di perusahaan atau organisasi haruslah mematuhi aturan kerja yang berlaku

sehingga tidak ada perlakuan istimewa atau berbeda dikarenakan adanya unsur kepentingan. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang adil akan menghindarkan kesenjangan antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan dan masalah yang tidak diharapkan atas perlakuan tersebut dapat diminimalkan sedemikian rupa.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan (Hartatik, 2014), sebagai berikut:

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Ada tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

a) Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya berdasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak.

b) Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya.

Dari uraian dan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa disiplin karyawan di perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk mempertahankan disiplin kerjanya agar dapat bertahan dengan baik selama satu tahun. Perubahan atas disiplin kerja karyawan dapat terjadi kapan saja sehingga hal ini akan berpengaruh langsung terhadap tugas yang dilakukan dan juga kinerja yang akan diberikan bagi kepentingan perusahaan. Untuk itu, perubahan pada disiplin kerja yang menurun haruslah mendapat perhatian dari atasan sehingga hal ini tidak terjadi berkelanjutan dan tidak menimbulkan masalah selama pelaksanaan tugasnya. Faktor kepribadian dan lingkungan merupakan kedua faktor saling berkaitan satu sama lain dan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, sehingga bila karyawan yang mempunyai kesadaran yang tinggi akan pentingnya disiplin kerja sedangkan faktor lingkungan menunjukkan banyak pelanggaran kedisiplinan kerja maka hal ini juga dapat mempengaruhi disiplin kerja yang semula baik menjadi turun dan merosot disiplinnya.

d. Indikator Displin

Upaya untuk mendisiplinkan kerja ada beberapa indikator yang harus diperhatikan (Irawati, 2006) yaitu:

1. Pembagian tugas dan pekerjaan dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pegawai.
2. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tetapi lengkap.
3. Kesadaran setiap pegawai terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajemen.

Sementara itu menurut Hasibuan (2007), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan berperan menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Bila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan karyawan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan untuk melakukan tindakan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pada tiap karyawan yang melanggar sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan dapat diketahui dari kemampuan individu tersebut untuk mematuhi peraturan kerja berlaku dan mengatur waktu kerja tersedia secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, pimpinan yang telah menetapkan peraturan kerja di perusahaan atau organisasi maka harus diterapkan secara merata tanpa adanya perlakuan istimewa pada karyawan atau divisi tertentu. Hal ini bila diterapkan secara konsisten dan berkesinambungan maka dapat menciptakan rasa keadilan dalam disiplin kerja sehingga individu atau karyawan akan merasa takut untuk melanggar disiplin kerja karena adanya sanksi hukuman yang berat dan bersikap adil.

Kedisiplinan karyawan merupakan bagian dalam diri karyawan dan dapat menunjukkan sampai seberapa besar kesadaran yang dimiliki dalam mengikuti aturan kerja yang ada. Untuk itu, semakin tinggi kesadaran dimiliki dan pentingnya menanamkan disiplin kuat dalam diri karyawan maka hal ini akan berpengaruh secara langsung terhadap tugas yang dilakukan sehingga karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga kinerjanya dapat dimaksimalkan bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan baik sifatnya jangka pendek dan jangka panjang.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Widodo (2015), “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Hanggraeni (2012), “Penilaian kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya”. Sedangkan menurut Fajar dan Heru (2013), “Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan”. Sedangkan Depdiknas (2004) dalam Trisnaingsih (2011), menyatakan bahwa kinerjadosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang berhasil dicapai oleh individu dalam melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang telah dilakukan. Dengan demikian, kemampuan individu dapat dilihat dari kinerja yang bisa diberikan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas sangat penting untuk diperhatikan sehingga individu tersebut perlu mengetahui sampai seberapa besar kinerja yang mampu diberikan bagi kemajuan perusahaan atau organisasi sehingga dapat diketahui

oleh pimpinan untuk melakukan perbaikan atas kinerja yang menurun dan atau meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan pada karyawannya lazimnya mempunyai manfaat yang berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penilaian dilakukan dapat memberikan informasi agar diketahui oleh karyawan tersebut sehingga kedepannya dapat dilakukan perbaikan bila diperlukan ataupun terus ditingkatkan lebih baik lagi kinerja tersebut di masa mendatang. Manfaat diperoleh atas penilaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa pimpinan organisasi peduli atas bentuk kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Menurut Sinambela(2016), berikut ada beberapa manfaat kinerja bagi pegawai sebagai berikut:

1. Dapat memecahkan keluhan-keluhan
2. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga pada pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian karyawan dalam mengetahui dimana posisi karyawan tersebut.
3. Dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya karyawan kerjakan dan mengapa, manajemen kinerja memberikan kewenangan untuk membuat keputusan sehari-hari.
4. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja seperti sumber daya yang tidak memadai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat yang diberikan oleh penilaian kinerja lebih cenderung untuk kepentingan karyawan dalam tiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik dan berkesinambungan dapat digunakan sebagai pertimbangan atau masukan bagi karyawan tersebut untuk mengetahui

kekurangan atau kelebihan yang dimiliki selama melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara objektif, jelas dan sistematis agar dapat memberikan manfaat lebih maksimal bagi kepentingan karyawan dan juga perusahaan.

Selain manfaat yang diperoleh maka penilaian kinerja juga memiliki tujuan yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Adanya tujuan yang jelas dari penilaian kinerja maka dapat membantu manajemen untuk menetapkan langkah-langkah yang harus diambil dalam penilaian kinerja dimasa mendatang agar lebih baik lagi sehingga kemampuan manajemen dapat mengoptimalkan sedemikian rupa kemampuan karyawan untuk dikembangkan.

Berikut ini ada beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan (Hanggraeni, 2012), yaitu:

1. Membuat keputusan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti promosi, transfer atau pemecatan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
3. Memvalidasi program seleksi dan pengembangan.
4. Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
5. Dasar untuk penentuan keputusan ekonomi remunerasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk kepentingan perusahaan atau organisasi terkait dengan pengembangan SDM dan juga memberikan umpan balik kepada karyawan atas kinerjanya untuk organisasi atau perusahaan. Penetapan tujuan penilaian kinerja lazimnya dapat mengalami perubahan sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi di lingkungan sekitar organisasi sehingga penyesuaian juga perlu dilakukan secara periodik misalnya dua atau tiga tahun sekali agar kemajuan perusahaan dapat dipantau secara tepat.

c. Metode Penilaian Kinerja

Berikut ini metode-metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan (Hanggraini, 2012), yaitu:

1. *Rating scale*, pada metode ini orang yang memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
2. *Cheklis*, metode ini penilai harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai dengan untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. *Paired comparison method*, pada metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria tertentu.
4. *Alternation ranking method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk. Nanti akan diketahui ranking dari tiap individu diantara semua pekerja.
5. *Critical incident method*, pada metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narrative form*, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
7. *Behaviorally anchored rating scale*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale. Masing-masing rate disertai dengan penjelasan naratif secara spesifik mengenai contoh dari perilaku baik dan buruk.
8. *Management by objective*, pada metode ini kriteria penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. *360 degree*, pada metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak terlibat dalam proses kerja individu.

Dengan demikian, adanya beberapa metode penilaian kinerja menunjukkan bahwa manajemen dapat menggunakan satu atau lebih metode yang tepat untuk digunakan dalam menilai kinerja karyawan sehingga dapat memberikan informasi dibutuhkan untuk pengambilan keputusan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, perubahan atas penggunaan metode penilaian kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan didukung oleh alasan yang

memadai sehingga layak untuk diganti agar kedepannya penggunaan metode penilaian kinerja lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan lazimnya dapat mengalami perubahan baik sifatnya menjadi lebih baik maupun merosot. Untuk itu, kinerja karyawan tidak selamanya stabil ataupun tetap dari tahun ke tahun sehingga pimpinan perusahaan perlu mengetahui dengan baik faktor yang mendominasi perubahan kinerja karyawan yang sifatnya mengalami penurunan. Berikut ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Edison, et.al., 2016) sebagai berikut:

- 1) Kompensasi
- 2) Motivasi dan pengakuan
- 3) Kompetensi
- 4) Komunikasi
- 5) Budaya perusahaan dan lingkungan
- 6) Pemimpin dan kepemimpinan
- 7) Sistem atau prosedur

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi berbagai faktor baik faktor internal karyawan sendiri maupun faktor eksternal di lingkungan sekitar karyawan tersebut. Karyawan akan semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya bila ada stimulus atau pendorong dalam dirinya misalnya kompensasi dan motivasi atau pengakuan sehingga kondisi ini akan membuat seseorang akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

e. Indikator Kinerja

Menurut Abdullah (2014), berpendapat bahwa terdapat enam indikator pengukuran kinerja individu di perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Sementara itu, Illiyawati (2016) mengemukakan bahwa berikut ini adapun indikator kinerja dosen antara lain:

1. Mampu bekerjasesuai dengan ketentuan yang ditetapkan,
2. Kemampuan dan kapabilitas dalam bekerja,
3. Kemampuan mengerti tugas-tugas yang diberikan,
4. Ketepatan kerja
5. Kemampu melakukan pekerjaantampa ada kesalahan, menerima masukan dan sarandari rekan kerja atas pekerjaan yang ditugaskan

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa penentuan indikator kinerja karyawan perlu ditetapkan dengan jelas dan akurat agar karyawan dapat mengetahui apakah tugas yang dilakukan telah mampu memberikan kinerjanya bagi kemajuan perusahaan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif terutama di bidang pendidikan. Disamping itu, perubahan penetapan indikator kinerja juga dapat dilakukan dengan menyesuaikan dengan perubahan kondisi yang terjadi saat itu sehingga organisasi juga tetap *uptodate* atas tiap perubahan yang terjadi agar tidak ketinggalan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat disajikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Ilyawati (2016)	Pengaruh TQME, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur)	Independen: 1. TQME 2. Gaya Kepemimpinan 3. Kedisiplinan kerja Dependen: 1. Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan TQME serta gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
2	Haryanto (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang)	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin kerja Dependen: 1. Kinerja dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen AKS Ibu Kartini Semarang
3	Cahyani (2015)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta	Independen: 1. Disiplin 2. Lingkungan kerja Dependen: 1. Kinerja dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen
4	Cahyono (2012)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Budaya organisasi Dependen: 1. Kinerja dosen dan karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri
5	Saifuddin (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa Surabaya	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Disiplin kerja Dependen: 1. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2017

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Sunyoto (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*). Dengan demikian, seorang pemimpin yang handal adalah pemimpin yang mengetahui dengan baik dan dapat menggerakkan karyawan agar mau bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas diberikan dengan hasil optimal sehingga hal ini dapat diukur dari kriteria kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebenarnya ada banyak hal yang perlu diketahui dan dimiliki oleh seseorang untuk menjadi pemimpin yang efektif. Akan tetapi, tidak semua individu atau karyawan dapat menerima kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Ada sebagian karyawan yang tidak mempermasalahkan kepemimpinan yang ada saat ini karena tugas dan tanggung jawab tidak akan banyak berubah dengan adanya perubahan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang disukai oleh para dosen sebagai pengajar mampu menjadi partner bisnis yang saling membutuhkan satu sama lain sehingga kinerja para dosen juga dapat dioptimalkan sedemikian rupa bagi kedua pihak baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari hasil penelitian dilakukan oleh Haryanto (2016), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen

pada AKS Ibu Kartini Semarang, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2012), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Dengan demikian, dengan kepemimpinan yang tepat dalam mengelola organisasi atau perusahaan maka diharapkan mampu menggerakkan para dosen untuk dapat bekerja seperti diinginkan agar dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja dosen demi kepentingan dan kemajuan organisasi dalam hal ini perguruan tinggi di UMSU di masa mendatang.

2. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Dosen

Hartatik (2014), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan disiplin kerja dapat menunjukkan sebuah kesadaran dan kesediaan individu dalam perilakunya untuk mematuhi peraturan kerja yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dimiliki maka individu dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan kemampuan untuk mengatur waktu kerjanya secara efektif dan efisien sehingga individu tersebut mampu memberikan kinerjanya secara optimal bagi kemajuan organisasi. Akan tetapi, perubahan atas disiplin kerja dalam diri individu tidak selamanya stabil dan dapat berubah dengan disebabkan oleh banyak faktor.

Sebaliknya, bila individu atau dosen tidak memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam bekerja maka kemungkinan kecil karyawan

tersebut dapat melakukan dan menyelesaikan tugas diberikan dengan baik dan tepat waktu. Ketidakmampuan untuk mengatur dan menggunakan waktu yang tersedia menyebabkan karyawan terkait akan bekerja secara tergesa-gesa dikarenakan *deadline* atau batas waktu ditetapkan semakin sedikit sehingga kemungkinan kecil kinerja dosen tersebut menjadi lebih optimal.

Dari hasil penelitian dilakukan oleh Illiyawati (2016), menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jawa Timur, sedangkan Cahyani (2015), menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan demikian, diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk ditumbuhkan dalam diri tiap dosen sebagai tenaga pengajar sehingga mampu mengatur waktu mengajar yang telah tersedia secara efektif dan efisien agar tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan hasil yang bagus.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Displin terhadap Kinerja Dosen

Widodo (2015), mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, dosen sebagai tenaga pengajar bagi para mahasiswa sangat besar peranan dan keberadaannya guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswa terkait dengan mata kuliah yang sedang diajarkan. Oleh sebab itu, dalam hal ini kinerja dosen sangat dituntut secara professional agar dapat mengutamakan

hasil kerja bagi kepentingan perguruan tinggi dibandingkan kepentingan pribadi.

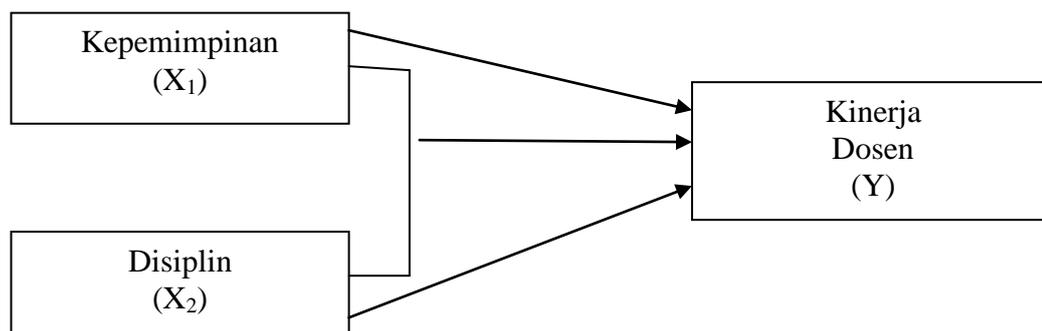
Namun demikian, tidak semua dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU mempunyai kinerja yang sama dan stabil tiap tahunnya. Dalam hal ini kinerja dosen fakultas pertanian UMSU dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan kepemimpinan yang dapat diterima oleh para dosen sebagai pengajar dengan perlakuan yang adil dan objek maka dengan sendirinya dosen akan merasa diharga dan dihormati dan keberadaannya menjadi bagian keberhasilan dalam mencapai tujuan utama perguruan tinggi swasta. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu dan peka terhadap keberadaan dan peranaannya bagi kelangsungan perguruan tinggi agar lebih unggul dalam memenangkan persaingan usaha terutama di bidang perdagangan.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin juga ikut berperan penting dalam menentukan kinerja dosen dalam mengajar kepada mahasiswa. Dosen yang dapat mengatur waktu dengan baik seperti datang tepat waktu dan mengajar secara optimal atas mata kuliah yang telah ditetapkan dan mahasiswa dapat memahami materi yang diajarkan sehingga pada akhir semester semua materi mata kuliah tersebut dapat diajarkan dengan baik, dan begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu, kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan kerja atau mengajar sangat perlu untuk diperhatikan oleh para dosen yang telah diberikan tanggung jawab untuk mengampuh mata kuliah di fakultas pertanian secara maksimal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2016), menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, untuk memaksimalkan kinerja dosen dalam mengajar mahasiswa di fakultas pertanian UMSU maka perlu dilakukan secara bersama-sama dengan menerapkan kepemimpinan yang diterima dan dapat bekerja sama serta kedisiplinan kerja yang merata bagi semua dosen tanpa adanya perlakuan khusus atau istimewa. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan (*gap*) dan masalah antar para dosen pada saat mengajar mahasiswa dikarenakan adanya perlakuan yang berbeda menyangkut kedisiplinan kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan uraian teoritis, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

Pada gambar II.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kepemimpinan dan disiplin.

D. Hipotesis

Berikut ini hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₀: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

H₁:Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

H₀: Displin tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

H₁:Displin berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

H₀: Kepemimpinan dan Displin tidak berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

H₁:Kepemimpinan dan Displin berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) dengan variabel terikat (kinerja dosen).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama Sumber: Sunyoto (2015:84)	1. Personaliti 2. Keyakinan diri 3. Motivasi pemimpin 4. Integritas 5. Kemampuan memimpin 6. Kemampuan kognitif dan praktis 7. Pengendalian emosi Sumber: Wibowo (2013:291)	Likert
Disiplin (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku Sumber: Hasibuan (2007:193)	1. Tujuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan Sumber: Hasibuan (2007:194)	Likert

Lanjutan Tabel III.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Dosen (Y)	Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu tugas Sumber: Trinaningsih (2011:86)	1. Mampu bekerja sesuai dengan ketentuan 2. Kemampuan dan kapabilitas dalam bekerja 3. Kemampuan mengerti tugas 4. Ketepatan kerja 5. Kemampuan melakukan pekerjaan tanpa ada kesalahan Sumber: Illiyawati (2016:69)	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada fakultas pertanian UMSU yang berada di Jl.

Kapten Muchtar Basri No.3 Medan 20238.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan selesai.

Tabel III.2 Skedul Penelitian

No.	Keterangan	2016 - 2017																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal							■	■												
5	Revisi									■											
6	Riset										■	■									
7	Pengumpulan data											■	■	■	■						
8	Pengolahan data													■	■						
9	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■		
10	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sulistyono (2010), "populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti". Populasi pada penelitian ini yaitu dosen tetap sebanyak 30 orang dan dosen tidak tetap sebanyak 60 orang pada Fakultas Pertanian UMSU sehingga totalnya ada sebanyak 90 orang.

2. Sampel

Menurut Martono (2010), "sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti". Teknik pengambilan sampel digunakan sampel jenuh (*boring sampling*) sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah dosen tetap Fakultas Pertanian UMSU sebanyak 30 orang.

E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan jawaban kuesioner dari dosen fakultas pertanian yang bekerja pada UMSU sebagai responden (Sulistyo, 2010). Sumber data penelitian ini adalah skor total jawaban responden yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang diberikan pada dosen fakultas pertanian di UMU.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan yaitu:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian pada responden atas permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu Skala *Likert* (angka 1 s.d. 5). Berikut disajikan skala pengukuran *Likert* yaitu:

Tabel III.3
Skala Pengukuran *Likert*

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	(5)
2	Setuju (S)	(4)
3	Kurang Setuju (KS)	(3)
4	Tidak Setuju (TS)	(2)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

Sumber : Priyatno (2013)

2. Studi pustaka, merupakan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, karya ilmiah lainnya dan internet sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
3. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehubungan dengan masalah yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian yang digunakan terdiri dari:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Soewadji (2012), "Validitas yaitu persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur". Kriteria pengujian untuk validitas (Priyatno, 2013:19), yaitu:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya indikator penelitian yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya indikator penelitian yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Soewadji (2012), "Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten". Teknik yang digunakan yaitu nilai koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria yaitu:

- 1) Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel.
- 2) Bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat pada model regresi persamaan regresi linear berganda. Berikut rumus persamaan regresi linear berganda, yaitu:

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

Keterangan : Y = Kinerja dosen

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin

a = Konstan

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Standard Error*

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan guna mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk dapat mendeteksi terjadi gejala normalitas atau tidak dengan menggunakan metode

Kolmogorov Smirnov Test (Priyatno, 2013), kriteria pengambilan keputusan untuk metode *Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu:

- 1) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$ dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) pada model regresi. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk Uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $< 0,05$ menunjukkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji- t)

Uji parsial menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

- 1) $H_0: b_1, b_2 = 0$; berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2) $H_a: b_1, b_2 \neq 0$; artinya terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji parsial (Priyatno, 2013), yaitu:

- 1) H_0 diterima, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig. } t_{hitung} > \alpha = 0,05$:
Berarti kepemimpinan dan disiplin tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2) H_a diterima, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\text{Sig. } t_{hitung} < \alpha = 0,05$:
Berarti kepemimpinan dan disiplin berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu:

- 1) $H_0: b_1=b_2=0$: berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$; berarti terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F (Priyatno, 2013), yaitu:

- 1) Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $Sig.F_{hitung} < \alpha = 0,05$:

Berarti secara statistik semua variabel bebas terdiri dari kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

- 2) Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $Sig.F_{hitung} > \alpha = 0,05$.

Berarti secara statistik semua variabel independen yaitu yaitu bebas terdiri dari kepemimpinan dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menguji besar kemampuan variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja dosen) pada model regresi penelitian. Nilai yang digunakan yaitu koefisien determinasi *adjusted R²*. Berikut ini pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel III.4
Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno (2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

1.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel IV. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	9	30.00
Perempuan	21	70.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 9 orang (30.00%), dan responden perempuan sebanyak 21 orang (70.00%). Dengan demikian, jumlah dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU lebih banyak jenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

1.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan umur, yaitu:

Tabel IV. 2
Karakteristik Umur Responden

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	3	10.00
31- 40 Tahun	17	56.67
41- 50 Tahun	10	33.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden untuk umur < 30 tahun sebanyak 3 orang (10.00%), responden berumur antara > 30-40 tahun sebanyak 10 orang (56,67%), untuk responden berumur antara > 41-50 tahun sebanyak 10 orang (33.33%). Dengan demikian, disampaikan bahwa responden yang berumur antara > 30- 40 tahun lebih banyak di fakultas pertanian UMSU dibandingkan untuk kelompok umur lainnya.

1.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV. 3
Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
S2	29	96.67
S3	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden untuk pendidikan S2 (pascasarjana) sebanyak 29 orang (96.67%), untuk responden dengan pendidikan S3 (Doktor) sebanyak 1 orang (3.33%). Dengan demikian, responden dengan pendidikan S2 (pascasarjana) banyak di fakultas pertanian UMSU daripada pendidikan.

1.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama jadi Dosen

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan lama menjadi dosen, yaitu:

Tabel IV. 4
Karakteristik Lama Jadi Dosen

Lama Jadi Dosen	Jumlah	%
< 10 Tahun	19	63.33
11- 20 Tahun	11	36.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden yang telah lama menjadi dosen < 10 tahun sebanyak 19 orang (63,33%), untuk responden yang lama jadi dosen antara 11-20 tahun sebanyak 11 orang (36.67%). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa responden pada fakultas pertanian UMSU lebih banyak untuk dosen yang telah lama mengajar antara < 10 tahun dibandingkan lainnya.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

2.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut: Pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel kepemimpinan (X₁) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

2.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total</i>		Hasil
			rhitung	rtabel	
2	Disiplin Kerja (X ₂)	K1	.574	.306	Valid
		K2	.764		Valid
		K3	.642		Valid
		K4	.736		Valid
		K5	.807		Valid
		K6	.838		Valid
		K7	.576		Valid
		K8	.729		Valid
		K9	.604		Valid
		K10	.838		Valid
		K11	.513		Valid
		K12	.782		Valid
		K13	.480		Valid
		K14	.599		Valid
		K15	.818		Valid
		K16	.473		Valid
		K17	.660		Valid
		K18	.473		Valid
		K19	.599		Valid
		K20	.707		Valid
		K21	.586		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2017

Padatabel IV.5 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel disiplin kerja (X₂) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

2.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas variabel kinerja dosen dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total</i>		Hasil
			rhitung	rtabel	
3	Kinerja dosen (Y)	K1	.687	.306	Valid
		K2	.566		Valid
		K3	.635		Valid
		K4	.670		Valid
		K5	.461		Valid
		K6	.514		Valid
		K7	.690		Valid
		K8	.687		Valid
		K9	.609		Valid
		K10	.798		Valid
		K11	.748		Valid
		K12	.798		Valid
		K13	.662		Valid
		K14	.578		Valid
		K15	.453		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2017

Padatabel IV.6 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel kinerja dosen (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

2.4. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dosen dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Hasil
		<i>Reliability Statistic</i>	Nilai standar	
1	Kepemimpinan (X_1)	0.913	0.6	Reliabel
2	Disiplin kerja (X_2)	0.942	0.6	Reliabel
3	Kinerja dosen (Y)	0.916	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolha SPSS, 2017

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana diperoleh nilai *Cronbach's Alpha Reliability Statistic* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dosen memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SSPS, berikut ini disajikan regresi linear berganda, yaitu:

Tabel IV.8
Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (<i>Constant</i>)	-1.515	3.756	
Kepemimpinan	.392	.079	.513
Disiplin kerja	.335	.071	.485

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan tabel IV.8 diperoleh regresi linear berganda yaitu $Y = -1,515 + 0,392 X_1 + 0,335 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,392 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel kepemimpinan akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melakukan tugasnya sebesar 0,392 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel disiplin kerja adalah tetap.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,335 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melakukan tugasnya sebesar 0,335 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel kepemimpinan adalah tetap.
3. Nilai konstanta (a) sebesar -1,515 merupakan nilai yang konstan dan berpengaruh penurunan kinerja dosen dalam bekerja dengan asumsi nilai koefisien variabel kepemimpinan dan disiplin kerja adalah tetap.

4. Uji Asumsi Klasik

4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SSPS, berikut ini disajikan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Sminrnov Test* sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.67479611
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.088
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.480
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.975

Sumber: data diolah SPSS, 201

Pada tabel IV.9di peroleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,975 , karena nilai signifikansi $0,975 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal pada model regresi penelitian.

4.2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini disajikan hasil uji multikolonearitas berdasarkan pengolahan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Coefficients</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(<i>Constant</i>)		
	Kepemimpinan	.259	3.858
	Disiplin Kerja	.259	3.858

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas sebagai berikut:

- a) Variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,259 dan nilai VIF = 3,858.
- b) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,259 dan nilai VIF = 3,858.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS untuk uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

4.3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji *Glejser*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.515	3.756		-.403	.690
Kepemimpinan	.392	.079	.513	4.981	.000
DisiplinKerja	.335	.071	.485	4.704	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.515	3.756		-.403	.690
	Kepemimpinan	.392	.079	.513	4.981	.000
	DisiplinKerja	.335	.071	.485	4.704	.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00.
- b. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00.

Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga model regresi penelitian menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

5.1. Uji Parsial

Berikut ini disajikan hasil uji parsial dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Parsial

Coefficientsa

Model	t	Sig.
1 (<i>Constant</i>)	-.403	.690
Kepemimpinan	4.981	.000
Disiplin kerja	4.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.12 berikut ini disajikan nilai koefisien t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,981$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,704$ pada signifikan $\alpha = 0.000$.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 30$ responden sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,697$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,981 > 1,697$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak).
2. Pada variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,704 > 1,697$ pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima (H_0 ditolak).

5.2. Uji Simultan

Berikut ini disajikan hasil uji simultan dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.470	2	510.235	168.353	.000 ^a
	Residual	81.830	27	3.031		
	Total	1102.300	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.13 diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 168,353$ pada signifikan 0,000, sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 30$ dimana $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df(2) = n - k = 30 - 3 = 27$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,354$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $168,353 > 3,354$ pada signifikan $0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak).

5.3. Koefisien Determinasi

Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.962 _a	.926	.920	1.74091	.926	169.441

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kinerja dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.14 di peroleh nilai koefisien determinasi $R = 0,962$ artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Nilai determinasi $R^2 = 0,926$ berarti kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar $0,926 \times 100\% = 92,60\%$ dan sisanya sebesar $7,40\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian tidak dilakukan misalnya kompensasi, pelatihan, insentif dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU

Sunyoto (2015), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*). Dengan demikian, keberhasilan fakultas pertanian yang mencapai tujuan utama di bidang lembaga pendidikan tidak terlepas dari

keberadaan kepemimpinan yang sedang berlangsung. Bila kepemimpinan yang diterapkan tidak dapat menciptakan kondisi kerja yang harmoni antara atasan dan dosen maka hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan perlu dilakukan perubahan atau penyesuaian seperlunya.

Pemimpin yang dapat bersikap adil dan bijaksana serta memperlakukan semua dosen sebagai aset berharga bagi organisasi pendidikan maka harus memberikan perlakuan yang adil dan sebagaimana mestinya. Akan tetapi tiap pemimpin di lembaga pendidikan mempunyai cara pandang dan gaya kepemimpinan berbeda-beda sehingga hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di lembaga pendidikan. Untuk itu, sikap dan tindakan dari seorang kepemimpinan di lembaga pendidikan akan berpengaruh besar terhadap hubungan komunikasi dengan para dosen dalam menjalankan tugasnya. Bila ada sebagian dosen yang mengajar di fakultas pertanian yang tidak dapat menerima kepemimpinan yang sedang diterapkan maka hal ini akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerjanya dalam mengajarkan ilmu yang dimiliki pada mahasiswa.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat sangat setuju sekitar

36,70% – 63,30% bahwa keberadaan kepemimpinan di fakultas pertanian UMSU berperan penting dalam mendorong kinerja para dosen yang mengajar mahasiswa sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2016) disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Sedangkan dari penelitian dilakukan oleh Cahyono (2012), dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Pawyatan Daha Kediri. Dengan demikian, hasil penelitian dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat relevansi dan kesesuaian dengan penelitian terdahulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang dosen pada lembaga pendidikan tidak terlepas dari keberadaan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Untuk itu, untuk meningkatkan kinerja dosen maka seorang pemimpin harus dapat memahami apa yang harus dilakukan dan menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga hal ini memberikan kontribusi positif dan hubungan komunikasi yang baik antara dekan sebagai pemimpin di fakultas pertanian UMSU dengan para dosen dalam menjalankan fungsinya.

2. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU

Hartatik (2014), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan bagian penting yang harus ditumbuhkan dalam diri tiap dosen yang berfungsi sebagai tenaga pendidik dan memberikan contoh yang baik bagi para mahasiswa.

Adanya kesadaran yang tinggi dalam diri tiap dosen akan pentingnya mematuhi aturan kerja atau mengajar di lembaga pendidikan, maka hal ini akan menunjukkan bahwa pengaturan waktu mengajar yang baik dan tepat akan dapat meningkatkan kinerja dosen selama melakukan tugasnya sebagai pengajar pada mahasiswa. Akan tetapi, tidak semua dosen mempunyai kesadaran yang sama akan pentingnya disiplin kerja dan juga mempunyai disiplin kerja yang sama. Bagi sebagian dosen yang tidak mementingkan disiplin kerja itu sebagai hal penting maka hal ini dapat berdampak pada kinerja dosen yang kurang baik.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju sekitar 43,30% - 63,30% bahwa adanya disiplin kerja dalam diri tiap dosen sebagai tenaga pengajar maka hal ini akan membuat para dosen untuk dapat mematuhi aturan mengajar atau aturan kerja yang telah ditentukan oleh pihak fakultas pertanian UMSU.

Akan tetapi, bila kedisiplin kerja dalam diri dosen bukan menjadi salah satu hal penting dalam melakukan tugasnya maka hal ini perlahan-lahan akan berdampak pada ketidakpatuhan dosen pada aturan kerja yang berlaku di fakultas pertanian UMSU sehingga dosen akan sering terlambat dalam mengajar ataupun tidak menggunakan waktu mengajar tersedia secara maksimal pada mahasiswa. Kondisi ini menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan fakultas pertanian UMSU agar dosen yang tidak mematuhi aturan kerja akan diberikan sanksi yang tegas dan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh Ilyawati (2016), dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jawa Timur. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2015) dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat kesesuaian dan relevansi dengan peneliti terdahulu yang menyebutkan bahwa keberadaan disiplin kerja seorang orang dapat menentukan sampai sejauh mana kinerjanya dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Selain itu, disiplin kerja sangat penting untuk diberikan pada para dosen berfungsi sebagai pengajar agar dosen dapat mematuhi aturan kerja dan memberikan keteladanan yang baik bagi para mahasiswa dan menggunakan waktu mengajar secara maksimal dalam mengajar sehingga hal ini memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dosen.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU

Depdiknas (2004) dalam Trisnaingsih (2011), menyatakan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seorang dosen pada lembaga pendidikan terutama pada fakultas pertanian UMSU sangat besar artinya sehingga bila terjadi penurunan kinerja dosen dalam mengajar maka kondisi ini dapat berdampak pada penurunan prestasi mahasiswa karena ketidaktahuan materi yang diajarkan oleh dosen selama masa perkuliahan.

Sementara itu, dosen yang diberikan tanggung jawab oleh pihak fakultas pertanian UMSU haruslah dapat mengetahui apa yang harus dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga keunggulan mahasiswa dalam memahami pengetahuan dan teknologi informasi dapat menjadi lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen adalah mengoptimalkan keberadaan kepemimpinan yang ada dengan memiliki jiwa kepemimpinan yang efektif serta menumbuhkan kesadaran dalam diri dosen akan pentingnya disiplin kerja dalam mengajar para mahasiswa. Dengan dilakukan kedua upaya di atas secara bersama-sama maka diharapkan kinerja dosen akan semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh dari pengolahan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian, hasil hipotesis yang telah dikemukakan di awal menunjukkan terdapat relevansi dengan hasil penelitian dilakukan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sekiranya 23,30% - 60% bahwa kinerja seorang dosen sangat penting untuk diperhatikan dan dipertahankan bagi kemajuan fakultas pertanian dan juga bagi kepentingan mahasiswa dalam menuntut ilmu pengetahuan yang terus berkembang dari waktu ke waktu.

Berdasarkan bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2016) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibuk Kartini Semarang. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu mempunyai relevansi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk itu, guna mengoptimalkan kinerja seorang dosen di fakultas pertanian UMSU maka hal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan bersama-sama kepemimpinan yang tepat diterapkan di fakultas pertanian UMSU serta menanamkan pentingnya disiplin kerja yang kuat dalam diri tiap dosen sehingga dosen dapat menerima pengarahan dari pimpinan fakultas pertanian UMSU tentang apa yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dan mematuhi peraturan kerja yang berlaku pihak fakultas pertanian UMSU.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dan penjelasan di atas, berikut ini disampaikan kesimpulan, yaitu:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugasnya pada fakultas pertanian UMSU Medan.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugasnya pada fakultas pertanian UMSU Medan.
3. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja yang terdapat pada fakultas pertanian UMSU Medan sebesar 92,6% dan sisanya sebesar 7,40% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk masa mendatang, pihak fakultas pertanian agar dapat meningkatkan lebih baik lagi mengenai penerapan kepemimpinan di fakultas pertanian UMSU, sehingga semua dosen dapat bekerja sama dengan penerapan kepemimpinan yang berlaku di fakultas pertanian UMSU serta dapat

melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga kinerja dosen dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

2. Penerapan disiplin kerja yang terdapat di fakultas pertanian UMSU agar dapat diterapkan secara merata tanpa melakukan perbedaan perlakuan antara dosen yang satu dengan lainnya. Dengan terciptanya keadilan dan objektif dalam penerapan disiplin kerja maka semua dosen akan bersedia mematuhi peraturan mengajar atau aturan kerja sesuai dengan ketentuan berlaku. Selain itu,
3. Bagi peneliti lainnya agar di masa mendatang dapat menggunakan variabel independen lainnya lebih sesuai dalam menilai kinerja dosen di perguruan tinggi seperti kompensasi, pengembangan karir, insentif, bonus, pelatihan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf H.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arifin, Syamsul H. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahyani, Fira Anggun. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Artikel Publikasi Ilmiah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cahyono, Ari. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*. Vol.1. No.1. Juni. Hal: 283-298.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21: Kajian tentang Sumber Daya Manusia secara filsafat, ekonomi, sosial, antropologi dan politik*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edison, Emron., Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fajar, Al Siti dan Heru, Tri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai DASAR Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hanggraini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Haryanto, Joko. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang)". *Jurnal STIE Semarang*. Vol.8. No.1. Edisi Februari. ISSN: 2252-826.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu H. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iliyawati, Wachidatuz Zuhria. 2016. "Pengaruh TQME, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur)". *Jurnal JIBEKA*. Vol.10. No.1 Agustus. Hal: 66-72.

- Irawati, Dwi. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Malang.
- Jannah Annita, Fitria Bulan Tati, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.8. No.2. Edisi Oktober.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Saifudin, Ahmad. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV Alfabeta. .
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Cetakan Pertama. Jakarta: Cakrawala.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Korganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Trisnaningsih, Sri. 2011. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi". *Jurnal Akuntansi dan Auditing*. Vol.8. No.1. November. Hal:83-94. UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Wartana, I Made Hedy. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Vol.1 No.1 Edisi Agustus. Hal:14-34.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.