



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya

Dody Yanuar Suryowibowo¹ & Agus Purbo Widodo²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

Article Infortion

Article history:

Received 07 March 2021;

Received in revised form 25 April

2021; Available online 29 July

2021

ABSTRACT

The goal to be achieved by the researcher in this case is to analyze the simultaneous or partial effect of leader behavior, motivation, preventive discipline, and ability on lecturer performance at the Surabaya University of Technology, and to determine the variables that have a dominant influence on the performance of lecturers at the Surabaya technology university. with the research instrument test method and Multiple Linear Regression Analysis. The respondents involved in this study were 31 people, who are permanent lecturers at the Surabaya Technological University. The results of this study indicate that there is a significant influence on the variables of leader behavior, motivation, preventive discipline, and the ability of lecturers simultaneously (simultaneously) on the performance of lecturers at the Surabaya Technology University. Furthermore, from this test, the variable of Lecturer Ability is the variable that has the most dominant influence on the performance of lecturers at the Surabaya University of Technology.

Keywords: Performance, Leader Behavior, Organizational Climate, Commitment

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam hal ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara simultan maupun parsial dari Perilaku pemimpin, Motivasi, Disiplin preventif, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Teknologi Surabaya, serta untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Teknologi Surabaya dengan metode Uji instrumen penelitian dan Analisa Regresi Linier Berganda. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebesar 31 orang, yang merupakan dosen tetap Universitas Teknologi Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel perilaku pemimpin, motivasi, disiplin preventif, dan kemampuan dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Kemampuan Dosen sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya.

Kata kunci: Kinerja, Perilaku pemimpin, Iklim Organisasi, Komitmen

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling menentukan pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sistem organisasi mempunyai peran paling signifikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Secara definitif Sumber Daya Manusia sebagai keseluruhan orang-orang pada sebuah organisasi yang memberikan kontribusi, terhadap berlangsungnya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam

kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu, perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mendefinisikan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan melalui Pendidikan/Pengajaran, Penelitian, serta

Author Correspondence:

E-mail: dodyan@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33005/jdep.v5i1.313>

Pengabdian kepada masyarakat. Dari definisi tersebut, dosen memiliki peran yang penting dan strategis dalam pelaksanaan proses pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sehingga mampu memberi kontribusi pada terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran perguruan tinggi.

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

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen terdapat 4 kemampuan yang wajib dimiliki oleh dosen, meliputi kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional. Menurut Yamin dan Maisah (2010) penilaian uji kemampuan dilakukan agar diketahui bahwa program pendidikan dan pelatihan tersebut dipahami dan dikuasai oleh persertanya atau justru belum tidak dipahami. Untuk mengetahui apakah peserta mampu menguasai program digunakan standart minimal penguasaan program berupa angka atau nilai yang sudah ditetapkan. Jika peserta telah mencapai standar minimal, maka peserta uji kemampuan dinyatakan lulus, sebaliknya jika belum mencapai standar minimal, maka peserta akan dinyatakan tidak lulus (Mangkunegara, 2015). Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa

karya, yaitu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

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

Disamping motivasi yang timbul dalam melakukan tugas-tugasnya, hal lain yang tak lepas dari pemantapan sumber daya manusia adalah disiplin preventif yang melekat pada masing-masing individu itu sendiri. Berbagai macam karakter manusia sebagai individu ini tentunya akan membentuk sikap dan perilaku di dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi yang diikutinya. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa "Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan ingin dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial". Dalam penelitian ini menggunakan disiplin preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan dosen mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh universitas. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan

dosen berdisiplin diri. Dengan cara preventif, dosen dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Semua dosen harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

Faktor lain yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kemampuan dosen sebagai individu dalam melaksanakan tugasnya. Tampubolon (2014) mengemukakan bahwa kemampuan adalah *attitude* dan *ability* yang keduanya mempunyai arti yang sama yaitu kemampuan. *Attitude* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempelajari sesuatu, sedangkan *ability* merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. *Competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi.

Kinerja dosen adalah salatu satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan Universitas dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran. Dosen yang memiliki kemampuan yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan hal ini sangat membantu Universitas dalam meningkatkan kualitas Universitas. Parameter kinerja dosen menggunakan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yang dikenal sebagai tri darma perguruan tinggi yaitu merencanakan pembelajaran, melasanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Arwildayanto, 2012).

Universitas Teknologi Surabaya sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di kota Surabaya mempunyai visi “Menjadi Universitas yang mandiri, terkemuka ditingkat nasional, pelopor pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni berdasarkan moral agama dan budi pekerti luhur”. Melihat perkembangan dan perubahan yang telah terjadi, maka perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik yang bermutu. Tenaga pendidik hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang

keahlian dan memiliki kemampuan sebagai ruh dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Kualitas mutu lulusan yang dihasilkan tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui kinerja dosennya.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di Universitas Teknologi Surabaya, permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau Tri Dharma Perguruan Tinggi, untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar melalui buku ajar, diktat, handout, modul yang jelas dan sistematis sangat minim. Selain itu, Berdasarkan hasil analisis kuesioner evaluasi pada semester genap tahun ajaran 2019/2020 dapat diambil data bahwa dari total jumlah dosen Universitas Teknologi Surabaya yang tercatat sebanyak 35 dosen tetap, yang ada nilai skor hasil evaluasi sebanyak 15 dosen (42,8%) dinilai baik, sedangkan sisanya sebanyak 20 dosen (57,2%) dinilai masih cukup. Hasil tersebut tentunya masih jauh dari harapan civitas akademika dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Universitas Teknologi Surabaya. Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah.

Tabel 1. Daftar Hasil Penelitian Dosen UTS

Penelitian	Tahun		
	2015	2016	2017
Dosen Pemula	2	5	0
Hibah Besaing	-	-	-
Disertasi Doktor	1	-	-
Mandiri	20	25	30
JUMLAH	33	40	50

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

setiap tahunnya, namun masih belum mencapai 2 penelitian per tahun untuk masing-masing dosen. Permasalahan tersebut menunjukkan kondisi kinerja Tri Dhama Perguruan Tinggi yaitu pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dosen Universitas Teknologi Surabaya yang masih belum maksimal. Dan dari gambaran diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, disiplin preventif, dan kemampuan dosen terhadap kinerja dosen di Universitas Teknologi Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

a. Perilaku pemimpin

Definisi tentang perilaku pemimpin banyak kita jumpai dari berbagai literatur, seperti teori perilaku pemimpin menurut Terry (2018) yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan "aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak kearah mencapai tujuan organisasi"

Sementara Stogdill (2017) menyatakan bahwa perilaku pemimpin sebagai proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam usaha menetapkan tujuan dan pencapaian tujuan. Sedangkan Sutarto (2016) merumuskan bahwa perilaku pemimpin merupakan "Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan".

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

Menurut Siagian (2015) perilaku pemimpin merupakan "keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain". Pendapat yang lainnya menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan suatu kerja proses mendorong dan membantu orang lain

bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan (Davis & Newstorm, 2015). Miftah Thoha 2014, mendefinisikan bahwa perilaku pemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha 2014).

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

b. Motivasi

Fathoni (2016) mengatakan kekuatan motivasi dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong kinerja yang tinggi.

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

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

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

c. Pengertian disiplin preventif

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

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

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

Kedisiplinan kerja dapat dikembangkan oleh manajemen melalui kepatuhan karyawan pada peraturan atau tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2016) Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut: "suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Nitisemito (2016) mengemukakan kedisiplinan kerja adalah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan ataupun instansi, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan pengertian kedisiplinan Menurut Davis (2015) yang telah dikutip oleh Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kedisiplin kerja adalah *Dicipline is management actioan to enforce organization standard.*

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi

organisasi umumnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para karyawan di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin preventif.

Handoko (2014) disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Mangkunegara (2014) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.

Beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan dosen mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh universitas. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan dosen berdisiplin diri. Dengan cara preventif, dosen dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Semua dosen harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

d. Kemampuan

Kemampuan menurut Rahamawati (2014) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Alim (2017) mendefinisikan tentang kemampuan yang sering dipakai adalah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kemampuan juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang non-rutin. Definisi kemampuan pun sering diukur dengan pendidikan dan pengalaman (Mayangsari, 2013).

Adapun Suraida (2015) menyatakan, kemampuan adalah keahlian profesional yang dimiliki oleh dosen sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, simposium dan lain-lain.

Kemampuan dosen diukur melalui banyaknya ijazah/sertifikat yang dimiliki serta jumlah/banyaknya keikutsertaan yang

bersangkutan dalam pelatihan-pelatihan, seminar atau simposium. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar/simposium diharapkan auditor yang bersangkutan akan semakin cakap dalam melaksanakan tugasnya.

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

e. Kinerja dosen

Kinerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, dalam Edy Sutrisno 2016).

Tohardi (dalam Sutrisno 2016) mengemukakan, bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Aigner (dalam Hidayat, 1993) mengatakan, bahwa filsafat mengenai kinerja atau produktifitas kerja sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna kinerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Kussrianto (dalam Sutrisno 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Mangkunegara (2014) mengungkapkan pengertian

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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

Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, Disiplin preventif, dan kemampuan terhadap kinerja dosen. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menjalankan fungsi tri dharma perguruan tinggi menjadi salah satu indikator kinerja dosen. Kinerja dosen yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi secara simultan atau bersama-sama dipengaruhi oleh perilaku pemimpin atasannya (ketua program studi, dekan fakultas dan rektor universitas), motivasi kerja eksternal, disiplin preventif, serta kemampuan yang dimiliki oleh dosen itu sendiri.

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

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

Nitisemito (2016) menyatakan disiplin preventif kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan ataupun instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya

adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

Dalam penelitian ini juga akan dianalisa pengaruh kemampuan terhadap kinerja dosen, dimana pemikiran kemampuan dalam penelitian ini didasarkan pada definisi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2005 pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan kemampuan merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

METODE PENELITIAN

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

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Teknologi Surabaya yang berjumlah 35 orang. Dari 35 dosen tetap di Universitas Teknologi Surabaya, 3 orang diantaranya adalah pimpinan, sehingga responden dalam penelitian ini sebesar 32 orang dosen. Analisis statistik inferensial memfokuskan bidang kajiannya pada masalah analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan (Hakim dan Kumadji, 2018). Menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan:

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

Dimana;

Y = Kinerja Dosen

X1 = Perilaku pemimpin
 X2 = Motivasi
 X3 = Disiplin preventif
 X4 = Kemampuan dosen
 a = Variabel Konstan
 b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari perilaku pemimpin, motivasi, disiplin preventif, dan kemampuan dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya. Temuan ini dibuktikan pada uji hipotesis pertama dengan menggunakan uji F. Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai Fhitung sebesar 175.584 Ftabel sebesar 2.75 dengan df pembilang 4 dan penyebut 26. Dengan demikian maka terbukti bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha pada tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel perilaku pemimpin, motivasi, disiplin preventif, dan kemampuan dosen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

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

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika motivasi perilaku pemimpin (X1) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.052 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika motivasi (X2) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.120 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika disiplin preventif (X3) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.285 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika kemampuan dosen (X4) naik satu satuan, maka kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya (Y) akan naik sebesar 0.536 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Selanjutnya jika variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya adalah sebesar 0.073.

Nilai R sebesar 0.998 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas perilaku pemimpin, motivasi, Disiplin preventif dan Kemampuan dosen terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R mendekati 100% yaitu sebesar 99.8%.

Nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0.996 artinya bahwa variasi berubahnya kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, motivasi, Disiplin preventif dan Kemampuan dosen sebesar 99.6% sedangkan sisanya sebesar 0.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

KESIMPULAN

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

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

2. Pada penelitian ini diperoleh temuan bahwa perilaku pemimpin, motivasi, disiplin preventif, dan kemampuan dosen secara parsial terhadap kinerja dosen pada Universitas Teknologi Surabaya.
3. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Kemampuan Dosen sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Eltex Media Computindo, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistyani, (2014). Motivasi Perilaku pemimpin & Efektifitas Kelompok, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Amstrong, et.al., (2018). Performance Management : The New. Realities, Institute of Personnel and Development. New York.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendy. (2017). Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hubert K. Rampersad, (2016). Total Performance Scorecard. Cetakan ke 6. Jakarta: Victoy Jaya Abadi.
- Indrawijaya, Adam I (2018). Perilaku Organisasi Sinar Baru. Algasindo. Bandung.
- Kartono, Kartini, (2018). Pemimpin dan Perilaku pemimpin, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Manahan P. Tampubolon, (2014). Perilaku Keorganisasian, Ghalia Indonesia, p.88.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Ranupandojo dan Husnan, (2015). "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Robbin, S.P. (2006). Perilaku Organisasi, Jilid I. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.

- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, (2016). Manajemen Strategik, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Stogdill, Ralph. M. (1969). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature.
- Sutarto, Perilaku Organisasi, 2004, Grafika Indah Yogyakarta.
- Sudarwan Danim. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suganda, (2016). Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar, Jakarta: Arcan.
- Tampubolon, Manahan P. (2014). Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Terry, George, (2005). Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT, Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, (2017). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2017). Perilaku pemimpin dan motivasi . Jakarta: Ghalia.
- Winardi, (2017). Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen, Raja Grafindo Jakarta, p.25.