

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG**

**Komarudin**

[dosen00277@unpam.ac.id](mailto:dosen00277@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, penelitian ini, penulis menjadikan dosen Universitas Pamulang sebagai populasi, yang saat ini total berjumlah 1.713 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus solvin sebanyak 95 responden. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi  $Y = 11,945 + 0,252X_1 + 0,460X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,725 artinya memiliki memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,884 > 2,700), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the Effect of Leadership and Competence on the Performance of Pamulang University Lecturers*

*The method used is a quantitative descriptive method, this study, the authors make Pamulang University lecturers as a population, which currently totals 1,713 people, taking samples using the solvin formula of 95 respondents. Data collection methods use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis testing*

*The results showed that leadership and competence had a positive and significant effect on lecturer performance with a regression equation  $Y = 11,945 + 0,252X_1 + 0,460X_2$ . The correlation value of 0.725 means it has a strong influence. The coefficient of determination is 47.5% and the hypothesis test is obtained F value > F table or (50.884 > 2.700), thus H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between leadership and competence on the performance of lecturers at Pamulang University.*

**Keywords: Leadership, Competence, Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perguruan tinggi sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajarannya agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Tujuan pendidikan nasional tersebut mengandung makna terwujudnya kemampuan bangsa dalam rangka menangkal setiap ajaran, paham atau ideologi yang bertentangan dengan Pancasila. Artinya, program dan proses pendidikan itu pada semua tingkatan dan jenis pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Proses pembelajaran di perguruan tinggi berbeda dengan pembelajaran di sekolah. Di perguruan tinggi mahasiswa dituntut untuk lebih mandiri dalam belajar. Suasana belajar yang pasif dan menerima saja apa yang disampaikan dosen tidak akan menghasilkan pembelajaran yang sesuai dengan harapan. Sebagai orang dewasa, mahasiswa harus mampu mengarahkan diri sendiri agar dapat memiliki kemampuan yang mengoptimalkan pembelajarannya. Lulusan perguruan tinggi atau sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional, serta mampu menghasilkan karya-karya unggul yang dapat bersaing di dunia. Penguasaan terhadap berbagai cabang keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mutlak diperlukan dalam rangka menggerakkan berbagai sektor industri dalam rangka meningkatkan nilai tambah dan produktivitas nasional yang berkelanjutan.

Pimpinan dituntut secara konsisten memperhatikan dan membangun kinerja karyawan. Alasan mengapa kinerja karyawan sangat penting karena seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus dan memuaskan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan akan berdampak pada produktivitas. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu dengan kepemimpinan yang tepat.

Dosen adalah sebuah profesi yang memerlukan kualifikasi dan kompetensi dosen tertentu. Seperti dengan Dokter dan profesi yang lain, kualifikasi dan kompetensi Dosen ditentukan dan diatur oleh Undang – Undang. Secara rinci diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang - Undang tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian. Jika dahulu lulusan sarjana bisa menjadi dosen, setelah keluarnya Undang - Undang tersebut mewajibkan seorang dosen bergelar magister untuk mengajar program diploma dan sarjana. Dan lulusan program doktor untuk mengajar program pascasarjana.

Seorang Dosen membutuhkan persyaratan mutlak “Kualifikasi dan Kompetensi”. Inilah yang menjadi permasalahan utama di beberapa daerah, kualifikasi terpenuhi tetapi kompetensi mungkin “masih perlu ditambah”. Seorang Dosen pada Fakultas tertentu seharusnya memang memiliki, mengayati dan menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen, bukan hanya sekedar menyandang kualifikasi Strata tertentu. Kalau kita amati dengan objektif, masih ada guru/dosen yang masih “kurang memiliki, menghayati dan menguasai”, misalnya seorang guru/dosen pada sekolah/fakultas

tertentu, tetapi yang bersangkutan kurang hoby dan kurang menghayati/menjiwai bidangnya. Artinya menjadi guru/dosen hanya karena pekerjaan dan sumber penghasilan untuk hidup, bukan sebagai profesi yang dijiwai.

Kurang terpenuhinya kompetensi menjadi salah satu penyebab output mahasiswa lulusan yang belum memiliki ciri keahlian khusus yang sesuai dengan gelar keilmuan yang disandanginya, ditambah lagi apabila memang minat belajar yang kurang tinggi maka ini akan menambah masalah. Struktur kurikulum juga memegang peranan penting dalam pembentukan mutu lulusan.

Seorang dosen yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja dosen dalam perannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud. Dosen merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pimpinan belum maksimal mengarahkan dosen untuk mendapatkan jabatan fungsional.
2. Pimpinan kurang melakukan sosialisasi mengenai tugas pokok dosen dalam pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Kompetensi dosen masih belum sesuai yang diharapkan Lembaga.
4. Ditemukan banyak dosen yang masih enggan mengurus jabatan fungsional.
5. Kinerja dosen belum memenuhi target pencapaian tujuan Lembaga.
6. Kurangnya disiplin dosen dalam ketepatan waktu mengajar.

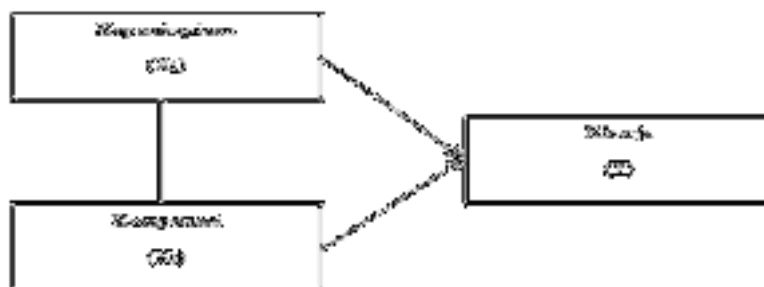
## **C. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya permasalahan sebagaimana tersebut pada identifikasi masalah diatas, maka peneliti melakukan pembatasan terhadap masalah yang memiliki relevansinya dengan penelitian ini, yakni mencakup variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja.

## **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang secara simultan?

## E. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

## F. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang.
2. Terdapat pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Pamulang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda untuk tiap-tiap orang. Sebagai akibatnya, banyak istilah mengenai kepemimpinan, misalnya kepemimpinan sebagai satu kekuatan, hak atau wewenang, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, persepsi orang lain terhadap batasan dari pengaruh. Kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Definisi kepemimpinan sangat bervariasi, sebanding dengan banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Peter Northouse dalam Rowe dan Guerrero (2011:1) mengemukakan sebagian besar definisi kepemimpinan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Wood (2000:314), pengaruh interpersonal yang menyebabkan sekelompok orang melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin atau manajer untuk dilakukan. Merton dalam Hughes (2012:4), hubungan interpersonal di mana orang lain melakukan perintah karena mereka ingin, bukan karena terpaksa.

Menurut Hasibuan (2007:13) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Danang Sunyoto (2012:34), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Handoko (2009:294), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil

kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan.

## B. Kompetensi

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Hasil yang dicapainya tersebut memberi keuntungan bagi wiraniaga tersebut maupun organisasi. Sebuah contoh lain, kompetensi hubungan antarpribadi (interpersonal) ditunjukkan melalui seberapa efektif seseorang bergaul dengan karyawan (anggota tim) lain di tempat kerja.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama, setidaknya ada lima pengertian dalam definisi ini yang memerlukan pemahaman. Gambar di bawah ini mendeskripsikan lima jenis karakteristik menggunakan model *iceberg*.



Sumber: R. Palan (2008:8)

**Gambar 2.1 Model Iceberg yang menggambarkan kompetensi yang dibutuhkan seorang programmer**

Berdasarkan gambar di atas, berikut ini penjelasan lima jenis karakteristik kompetensi:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.

b. Keterampilan

Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi.

c. Konsep diri dan nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

d. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

e. Motif

Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antar pribadi yang tinggi mengambil tanggung-jawab pribadi untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam tim operasi. Motif dan karakteristik pribadi mungkin bisa disebut sebagai inisiator yang memprediksi apa yang akan dilakukan seseorang terhadap kerjaan tanpa supervisi yang intens.

### C. Kinerja

(Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alai musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atas mesin menurut (Haynes dalam Sinambela, 2012:5).

Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini hanya empat saja yakni: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of person or machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu: dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, (Stephen Robbins dalam Sinambela, 2012:5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Universitas Pamulang, yang beralamat di Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Tlp. (021) 7412566, website. Unpam.ac.id

Pada penelitian ini, penulis menjadikan dosen Universitas Pamulang sebagai populasi, yang saat ini total berjumlah 1.713 orang.

Dalam hal ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus solvin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi sekarang. Sugiyono (2013:424). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar. Jumlah dosen yang ada pada Universitas Pamulang yaitu 150 dosen. Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.713}{1+1.713 (10\%)^2}$$

= 94,48 dibulatkan menjadi 95 responden

Maka pengambilan sampel sebanyak 95 responden yaitu dengan pemberian dan menjelaskan mengenai kuesioner pada dosen.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

##### 1. Uji Validitas Instrumen.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Kuesioner	r hitung Kepemimpinan	r hitung Kompetensi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.424	0.521	0.495	0.202	Valid
2	0.426	0.562	0.502	0.202	Valid
3	0.347	0.459	0.444	0.202	Valid
4	0.588	0.495	0.504	0.202	Valid
5	0.683	0.553	0.455	0.202	Valid
6	0.526	0.425	0.463	0.202	Valid
7	0.722	0.670	0.600	0.202	Valid
8	0.775	0.517	0.455	0.202	Valid
9	0.741	0.484	0.589	0.202	Valid
10	0.492	0.550	0.495	0.202	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

##### 2. Uji Reliabilitas Instrumen.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0.763	0.600	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0.707	0.600	Reliabel
3	Kinerja dosen (Y)	0.663	0.600	Reliabel

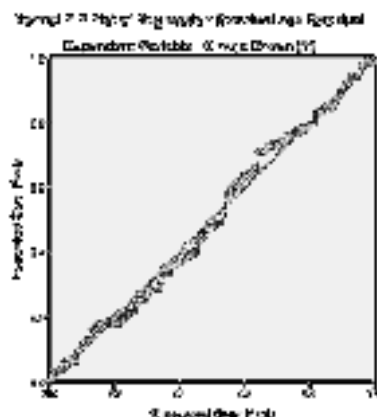
Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kinerja dosen ( $Y$ ) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scater plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 24 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber : Data Primer diolah

**Gambar 4.1**

#### P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.3**

**Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja dosen Sebagai Variabel Dependen**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.945	2.746		4.349	.000		
Kepemimpinan (X1)	.252	.076	.299	3.320	.001	.635	1.574
Kompetensi (X2)	.460	.082	.504	5.586	.000	.635	1.574

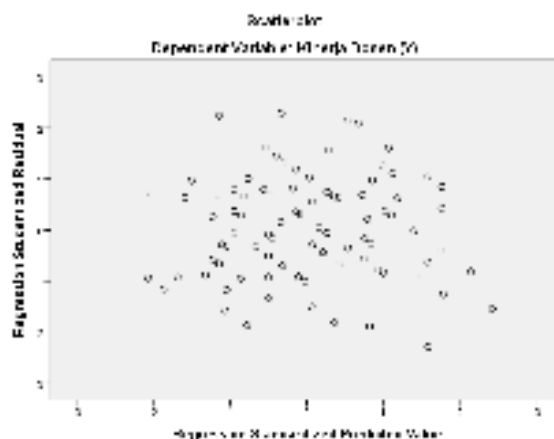
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,635 dan kompetensi sebesar 0,635, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,574 serta kompetensi sebesar 1,574 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.



**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer diolah

**Gambar 4.2**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

**4. Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Dosen (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.945	2.746		4.349	.000
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.252	.076	.299	3.320	.001
	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	.460	.082	.504	5.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,945 + 0,252X_1 + 0,460X_2$ .

**5. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Dosen (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.515	2.447

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,725 artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kinerja dosen ( $Y$ ).

#### 6. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).

**Tabel 4.6**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.515	2.447

a. Predictors: (Constant), Kompetensi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen ( $Y$ )

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen ( $Y$ ) sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### 7. Pengujian Hipotesis.

**Tabel 4.7**

**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.877	2	304.438	50.844	.000 <sup>b</sup>
	Residual	550.871	92	5.988		
	Total	1159.747	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen ( $Y$ )

b. Predictors: (Constant), Kompetensi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $50,884 > 2,700$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi  $Y = 19,816 + 0,507X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi sebesar 36,4% dan uji hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,294 > 1,986$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi  $Y = 15,324 + 0,625X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,047 > 1,986$ ), dengan demikian  $H_0$

ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.

3. Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi  $Y = 11,945 + 0,252X_1 + 0,460X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,725 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(50,884 > 2,700)$ , dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.

## B. Saran

1. Variabel kepemimpinan (X1) pernyataan yang paling lemah adalah Penyelesaian pekerjaan selama ini mampu menumbuhkan rangsangan ide lainnya dimana hanya mencapai score 3,72. Untuk lebih baik lagi lembaga harus mampu menumbuhkan semangat kerja yang optimal bagi setiap dosen.
2. Variabel kompetensi (X2), pernyataan yang paling lemah adalah Perilaku yang ditunjukkan memiliki dampak yang baik dalam menumbuhkan semangat mahasiswa dimana hanya mencapai score 3,68. Untuk lebih baik lagi lembaga harus secara kontinyu mengadakan pelatihan yang mengarah pada peningkatan kemampuan dosen sehingga hasilnya dapat optimal.
3. Variabel kinerja dosen (Y), pernyataan yang paling lemah adalah Pada setiap devisi memiliki standar kualitas kerja yang dibuat oleh perusahaan dimana hanya mencapai score 3,74. Untuk lebih baik lagi lembaga harus secara konsisten mengoptimalkan lagi kualitas dosennya sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Gramedia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta..
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Supranto, J. 2001. Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.