

## Kinerja Dosen: Analisis dari Aspek Budaya Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja di Universitas Muhammadiyah Prof Dr. HAMKA

**Bambang Dwi Hartono<sup>1)</sup>, Muchdie<sup>2)</sup>, Muhammad Arief Darmawan<sup>3)</sup>**

Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
bambang\_dh@uhamka.ac.id

### Abstract

This research aims to reveal and analyze the influence of Work Culture, Competence and Work Discipline on the performance of lecturers. The method used in this descriptive study is quantitative research, survey methods, questionnaires and path analysis techniques. The results of hypothesis testing are a significant direct effect of Work Culture ( $X_1$ ) on Work Discipline ( $X_2$ ) is 42%. Then the significant direct effect of Competence ( $X_2$ ) on Work Discipline ( $X_3$ ) is 46.65%. There is a direct and indirect influence of Work Culture ( $X_1$ ) on Work Discipline ( $X_3$ ) through Competence ( $X_2$ ) is 44.6%. Competence ( $X_2$ ) has a significant direct effect on Performance ( $X_4$ ) is 56%. And the direct and indirect influence of Work Culture ( $X_1$ ) on Performance ( $X_4$ ) through Competence ( $X_2$ ) produces a significant effect is 48.08%. Lecturer performance related to the 3 indicators in this study, namely time, quality and quantity can improve the implementation of education and teaching, research and community service. Increasing the competence of lecturers to carry out a job professionally affects lecturers competence in pedagogical competence, professional competence, personality competence, and social competence. Work discipline indicators in complying with work rules and procedures, on-time attendance, work completion, and the usage of facilities and infrastructure have a significant contribution to improving lecturer performance through competence.

**Keywords:** Competence, Work Culture, Discipline, Performance, Lecturers

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian deskriptif ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei, angket dan teknik analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis adalah adanya pengaruh langsung yang signifikan Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 42%. Kemudian pengaruh langsung yang signifikan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 46,65%. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ) melalui Kompetensi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 44,6%. Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja ( $X_4$ ) adalah sebesar 56%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung antara Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $X_4$ ) melalui Kompetensi ( $X_2$ ) menghasilkan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 48,08%. Kinerja dosen terkait dengan 3 indikator dalam penelitian ini, yaitu waktu, kualitas dan kuantitas yang dapat meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kompetensi dosen untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional mampu mempengaruhi peningkatan kompetensi dosen di kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Indikator disiplin kerja dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja, kehadiran tepat waktu, penyelesaian pekerjaan, dan penggunaan fasilitas dan infrastruktur memiliki kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui kompetensi.

**Kata kunci:** Kompetensi, Budaya Kerja, Disiplin, Kinerja, Dosen

---

#### Article Info

Received date: January 2019

Revised date: March 2019

Accepted date: April 2019

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi itu didirikan. SDM bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan menjadi modal atau aset bagi organisasi. Bahkan menjadi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan dibina. Sehingga sebutan SDM dikalangan management berkembang menjadi Human Resource (HR) atau Human Capital (HC).

Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber daya manusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya. [1]

Kinerja dosen dapat diukur dari 3 bidang kegiatan kegiatan yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian masyarakat. Ketiga bidang tersebut harus seimbang dan konsisten dilaksanakan setiap semester. Kenyataannya masih banyak dosen yang mengutamakan bidang pengajaran saja sementara bidang penelitian dan pengabdian masyarakat masih kurang dilaksanakan. Sebaliknya adapula dosen yang lebih terfokus mengutamakan bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan kinerja dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi menjadi kurang maksimal.

Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor menarik untuk diteliti karena lima alasan. Pertama, dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas dan rela berkorban

mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kedua, dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa, tetapi memberikan contoh sikap, prilaku dan kepribadian. Ketiga, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu hal yang final dan tidak dapat diperbaiki, karena dosen sebagai manusia selalu tumbuh dan berubah secara dinamis. Keempat, kinerja dosen yang tidak didukung oleh kompetensi professional maka proses belajar mengajar tidak dapat berlangsung dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Kelima, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kebiasaan dosen yang datang mengajar belum tepat waktu menjadi ukuran bagaimana kebiasaan ini menjadi budaya. Kebiasaan sebagian kecil dosen yang mengajar dengan materi yang tidak up to date dan kreatif sehingga kurang menarik bagi mahasiswa untuk datang belajar. Para dosen pastinya sadar bahwa kegagalan mengajar karena ide-ide yang muncul tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Masih kurangnya perhatian organisasi dalam memberikan kepada dosen dalam mewakili organisasi atau menduduki jabatan tertentu, sehingga perlu peningkatan profesionalisme, kreatifitas dan kecerdasan emosi dalam upayanya mencapai maksud dan tujuan kampus ini didirikan.

Kompetensi menjadi tolak ukur keberhasilan seorang dosen dalam memahami dunia kerjanya. Masih ada dosen yang kurang memahami tujuan kenapa mahasiswa ingin belajar dan bagaimana upaya mengembangkan potensi mahasiswa. Walaupun dosen menguasai materi secara baik belum tentu dia bisa juga menyampaikan materinya dengan baik kepada mahasiswa. Kurangnya sumber ilmu pengetahuan bisa disebabkan karena kurangnya dosen melakukan penelitian-penelitian dan pengembangan masyarakat sehingga materi yang disampaikan tidak up

to date, tidak menarik dan kreatif. Bahkan bisa dikatakan monoton dalam mengajar dikarenakan hanya bersumber tampilan tulisan slide-slide di *projector* dan pemberian tugas-tugas daripada menciptakan komunikasi dan interaksi antar dosen dan antar mahasiswa.

Tinggi dalam kedisiplinan hadir mengajar tapi rendah dalam kedisiplinan tepat waktu kehadiran masuk di ruang kelas. Kecenderungan taat pada disiplin sehingga loyalitas ala kadarnya yang berakibat dosen tidak suka lama mengajar lebih dari waktu normal yang diberikan. Jarangnya dosen meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran dosen sebagai suatu kewajiban ketika mengajar, sehingga mahasiswa menjadi tidak peduli apakah dosen itu hadir atau tidak. Terlambatnya dosen dalam menghadiri kegiatan-kegiatan kampus apakah akibat sering molornya kegiatan tersebut atau karena hal lain yang berakibat pada rendahnya kehadiran tepat waktu. Waktu yang mungkin bisa terbuang karena terkendala penggunaan sarana dan prasarana yang usang atau tidak sesuai dengan kebutuhan dosen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya kerja, kompetensi dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen UHAMKA. Tidak konsisten dan seimbang antara aspek pendidikan dan pengajaran, aspek penelitian dan aspek pengabdian masyarakat yang dilaksanakan pada setiap semester menyebabkan kinerja dosen dinilai kurang maksimal. Agar pencapaian dosen diketiga aspek tersebut dapat berjalan secara seimbang dan konsisten, maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana aspek budaya, kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen di 3 bidang tersebut. Diharapkan akan ditemukan indikator penting dari ketiga variabel tersebut untuk memperbaiki kinerja dosen, agar kinerja dosen di 3 bidang tersebut dapat maksimal. Penelitian ini dapat memberikan contoh dan pertimbangan atas budaya kerja yang terjadi untuk meningkatkan kinerja dosen. Di lain

pihak penelitian kompetensi dan disiplin kerja dosen, dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dosen.

### Kajian Pustaka

**Kinerja** adalah seperangkat nilai yang memberikan kontribusi perilaku pegawai secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja memiliki arti: 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja (tentang peralatan). [2] Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (pretasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. [3] Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Khaerul Umam juga mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. [4] Dalam buku yang sama mengungkapkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai dalam organisasi antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Kinerja berasal dari kata *performance* dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun

gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sejalan dengan pendapat di atas, Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selanjutnya Hersey dan Blanchard merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu: *Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity, and Environment* [5] Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan ditempatnya bekerja.[6]

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan jangka waktu yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

**Budaya organisasi** adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam

organisasi dalam melaksanakan kerjanya.[7]

Pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan".[8] Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.[9]

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antar anggota yang dianggap merupakan jalan yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan satu sama lain agar bisa memecahkan masalah yang ada. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa budaya kerja juga merupakan kumpulan dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil dari memecahkan masalah yang ada di perusahaan dalam proses penyesuaian. Itulah mengapa ia berhubungan dengan mentalitas setiap karyawan yang nantinya akan memengaruhi suasana kerja

Setiap organisasi memiliki indikator budaya kerja baik yang berbeda-beda.

Namun, mayoritas organisasi akan sepakat bahwa budaya kerja yang baik adalah ketika setiap karyawan mematuhi peraturan serta regulasi perusahaan serta tetap mengacu pada SOP yang sudah disepakati dan disediakan. Adapun salahsatu ciri-ciri perusahaan yang memiliki budaya kerja sehat adalah ketika karyawan merasa senang bekerja di organisasi tersebut serta meningkatnya produktifitas dan kinerjanya.

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Sebuah organisasi tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dengan menyatukan individu pada platform bersama dan memotivasi mereka untuk memberikan tingkat terbaik mereka. Penting bagi karyawan untuk menikmati di tempat kerja agar mereka mengembangkan rasa kesetiaan terhadapnya.

Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk bisa *enjoy* di tempat kerja sehingga muncul rasa loyal terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi setiap organisasi untuk membangun budaya kerja yang kuat. Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing, bukannya malah menjegal satu sama lain. Organisasi harus menawarkan suasana positif kepada karyawan agar mereka berkonsentrasi pada pekerjaan mereka daripada mencampuri urusan orang lain.

Menurut undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ada empat kompetensi yang harus dikuasai

oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen.

**Kompetensi** berasal dari bahasa inggris, yakni "*Competence*", yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang (John M Echols dan Hasan Shadily). Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi memiliki makna 1) kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); 2) kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniyah.

Competence merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Rampersad menyatakan, kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. [10]

Menurut Veithzal Rival Zainal, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan.[11] Kompetensi berbeda dari tujuan. Tujuan berkaitan dengan 'apa' yang telah dicapai; kompetensi berkaitan dengan bagaimana hal itu tercapai.

Sehingga kompetensi dapat dicirikan sebagai satu set perilaku tertentu yang menghasilkan panduan terstruktur yang bisa memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan pengembangan perilaku di masing-masing karyawan. "A competency can be characterized as a set of defined behaviors that provide as structured guide enabling that identification, evaluation, and

development of the behaviors in individual employees”

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

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang artinya tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Sementara itu, Moenir mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem yang tepat. Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Moenir berpendapat bahwa dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya

Selanjutnya Hasibuan berpendapat, disiplin merupakan bentuk kesadaran seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. [12] Disiplin kerja adalah alat yang digunakan

para manajer guna berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma yang berlaku dan peraturan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. [13]

Kemudian Nitisesmito menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun lisan. [14]

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja atau mengabaikan prosedur perusahaan. Penegakkan disiplin memerlukan alat komunikasi dan biasanya dilakukan oleh atasannya, sedangkan kesadaran adalah sikap sukarela dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk mentaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku dan menjaga agar kinerja karyawan meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin korektif, 2) disiplin preventif. [15]

Bedasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat pada peraturan dan tata tertib serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Disiplin sangat erat berkaitan dengan sikap dan perilaku

serta perbuatan yang dilandasi dengan kesadaran untuk mentaati semua ketentuan atau peraturan dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA) di Jakarta. Dalam hal ini peneliti telah memperoleh 100 responden sampel dari beberapa fakultas di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Populasi target yang terjangkau adalah dosen tetap yang mempunyai jabatan fungsional yaitu Asisiten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi. [16] Karena subjeknya besar sekitar 342 dosen maka dapat diambil antara 10% s/d 25% atau lebih sebagai sampel. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya data primer (wawancara, observasi, kuisisioner/angket) dan data sekunder (literatur, buku, jurnal, dll). Aturan penskoran dalam instrumen penelitian ini memakai skala Likert. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.[17] Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Data skor skala Likert diatas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam 5 kategori yaitu: *selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.*

Kriteria yang digunakan untuk menguji coba instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen”. [18] Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Salah satu metode perhitungan realibilitas yang dikelompokkan berdasar sumber *measurement* adalah *Internal Consistency*. [19] Yaitu pengujian dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Diantara teknik yang digunakan adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* adalah metode yang sangat umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

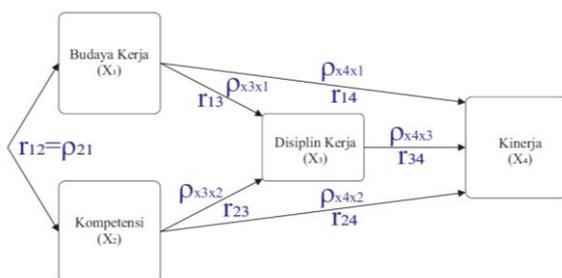
Instrumen penelitian harus valid, setiap butir instrumen harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (drop), dengan membandingkan  $r$  hitung ( $r_h$ ) dengan  $r$  tabel ( $r_t$ ). Apabila  $r_h > r_t$  maka butir instrumen valid, tetapi jika sebaliknya maka tidak valid, dan tidak digunakan dalam penelitian.  $R$  tabel untuk responden sebanyak 100 kuisisioner ( $n=100$ ) pada signifikansi 5% adalah  $r_t = 0.195$ .

Untuk dapat mengetahui reliabilitas instrumen, perlu dicari nilai  $r$  Product Moment dengan derajat kebebasan,  $dk = N - 1$  menjadi  $20 - 1 = 19$ , serta signifikansi 5% diperoleh  $r_t = 0.196$ . Jika reliabilitas instrumen ( $r_{11}$ ) lebih besar dari  $r$  tabel atau  $r_{11} > r_t$  berarti reliabel dan jika terdapat sebaliknya tidak reliabel. Menurut kriteria Nunnally yang dinyatakan dalam Ghazali, variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai

reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Analisis data dilaksanakan melalui tiga tahapan yaitu: tahap analisis deskripsi untuk mengetahui data responden data kuisisioner; tahap pengujian persyaratan analisis melalui uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji linieritas; dan tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

**Gambar 1**  
 Diagram Analisis Jalur



## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil memperoleh kuisisioner sebanyak 100 buah dengan item pertanyaan sebanyak 154 dengan distribusi pertanyaan adalah sebanyak 30 pertanyaan untuk kuisisioner Budaya Kerja, 58 pertanyaan untuk kuisisioner Kompetensi, 36 Pertanyaan untuk Kuisisioner Disiplin dan 30 pertanyaan untuk kuisisioner Kinerja. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya kerja, kompetensi dan disiplin dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Adapun usia responden dosen dalam penelitian ini adalah antara 26 tahun sampai dengan 60 tahun, sehingga masuk kategori usia pemuda menurut WHO dan Usia masa dewasa dan lansia menurut Departemen Kesehatan RI. Berdasarkan status responden ada 85 orang menikah dan 15 orang belum menikah dengan tingkat pendidikan sebanyak 81 orang telah

menempuh jenjang S2 (Magister) dan 19 orang lulusan jenjang S3 (dokter).

Dari 342 dosen, jumlah asisiten Ahli sebanyak 151 dosen, Lektor sebanyak 137 dosen, Lektor Kepala sebanyak 34 dosen, dan Guru Besar/Profesor sebanyak 20 dosen. Adapun untuk penelitian ini diambil 100 dosen dengan perolehan responden sebagai berikut Asisten Ahli sebanyak 65 orang, Lektor sebanyak 30 orang, Lektor kepala sebanyak 5 orang dan Guru Besar belum ada yang berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini.

## Kinerja

Uji validitas instrumen kinerja (X<sub>4</sub>) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan terdapat 5 butir pertanyaan tidak valid dan di drop. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas instrumen kinerja (X<sub>4</sub>) diperoleh 0.896 sebagai r<sub>11</sub> dan lebih besar dari r<sub>t</sub> = 0.196 dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 27 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 27 sampai dengan 135. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 57 dan data tertinggi 129 dengan rentang skor (Range) 72. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 103,16, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 104 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (median) adalah 106. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 16,588. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 9.

Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Kinerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 102 sampai dengan 110, yaitu kelas interval ke enam, sebanyak 30 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 27 dan 11 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden atau secara umum

diperoleh data bahwa mereka mempunyai kinerja yang mendekati baik (mean 3,71).

Dari data kuisioner kinerja dapat dilihat bahwa bahwa diantara dosen tidak pernah dan bahkan jarang untuk berkonsultasi dengan dosen lainnya dalam menyiapkan mata kuliah dalam memperkaya ilmu pengetahuan dengan nilai rata-rata 1,46 (mean). Begitupula rendah dalam melibatkan dosen di penelitian (mean 1.59) sehingga dosen hampir tidak pernah dan jarang menghasilkan luaran penelitian karena jaranganya mengusulkan program penelitian (mean 2,53) dan mengajukan program penelitian (mean 2.77).

Yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan adalah dosen selalu melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (mean 4,72), menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif (mean 4,58), mengutamakan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu (4,58), dan menganjurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan (mean 4,47). Cukup besar diperoleh mean 4,46 yaitu temuan bahwa dosen sering memberi tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan kemampuan keahlian dan inovasi. Terkait kuantitas kehadiran dosen dalam mengajar adalah sering dalam rata-rata 100% (mean 3,91).

### **Budaya Kerja**

Uji validitas instrumen Budaya Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan tidak valid dan di drop. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas instrumen budaya kerja ( $X_1$ ) diperoleh 0.881 sebagai  $r_{11}$  dan lebih besar dari  $r_t = 0.196$  dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 27 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 27 sampai dengan 135. Sesuai hasil data

penelitian, diperoleh data terendah 81 dan data tertinggi 135 dengan rentang skor (Range) 54. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 110,37, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 98 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 111,50. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 11,233. Dengan menggunakan aturan Sturges, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 7.

Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Budaya Kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 109 sampai dengan 115, yaitu kelas interval ke lima, sebanyak 24 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 19 dan 12 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden Sering (setuju) dan mendekati Selalu (sangat setuju). Sesuai hasil penelitian terhadap 100 responden maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai budaya kerja yang baik (mean 4,01).

Dari data kuisioner dapat dilihat bahwa pertanyaan budaya kerja yang terkait kepatuhan pelaksanaan tugas yang berbeda antara yang diberikan pimpinan dengan tugas dan fungsi yang seharusnya adalah sebanding antara yang akan membantah dan akan mematuhi (mean 2,79) yang berarti bahwa ada 39 % responden yang menjawab kadang-kadang. Jumlah terbawah kedua adalah dengan mean 3,10 yaitu keyakinan bahwa gagalnya pekerjaan karena komunikasi yang buruk yaitu ide-ide yang muncul tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Yang menarik juga adalah orang giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu (mean 3,16)

Hal yang sangat bagus dan selalu dijalankan dalam budaya kerja dosen adalah komitmen mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jujur dan transparan (mean 4,86), bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan (mean 4,70) dan mampu merumuskan materi

pengajaran yang up to date dan kreatif agar menarik mahasiswa ingin tahu lebih dalam (mean 4,70) dan adanya keinginan dosen menggunakan logika agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif (4,59).

### **Kompetensi**

Uji validitas instrumen Kompetensi ( $X_2$ ) menunjukkan dari 58 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop. Sehingga hanya terdapat 54 pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas instrumen kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh 0.951 sebagai  $r_{11}$  dan lebih besar dari  $r_t = 0.196$  dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 54 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 54 sampai dengan 270. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 170 dan data tertinggi 268 dengan rentang skor (Range) 98. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 232,48, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 231 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 232. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 21,299. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 12. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Kompetensi dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 230 sampai dengan 241, yaitu kelas interval ke enam, sebanyak 26 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 15 dan 19 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden Sering (setuju) dan mendekati Selalu (sangat setuju).

Sesuai hasil penelitian maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai kompetensi yang baik (mean 4,25). Dari data kuisioner dapat dilihat bahwa 47% selalu lebih mementingkan orang lain daripada

mementingkan diri sendiri. Disisi lain diperoleh jawaban sebanyak 53% lebih mengutamakan prestasi diri sendiri daripada prestasi orang lain.

Terkait indikator kepribadian responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk menampilkan materi-materi kuliah yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa, dan komitmen untuk menerapkan metode diskusi dalam membangun kompetensi "curiosity" pada mahasiswa (mean 4,58 dan 4,74) cukup tinggi. Juga tinggi adanya keinginan bersikap tegas, konsisten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun kompetensi yang "persistence" dalam diri mahasiswa (mean 4,77), menyesuaikan antara ucapan dan tindakan, janji dan pemenuhannya (mean 4,73) dan menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan jujur (mean 4,69).

### **Disiplin Kerja**

Uji validitas instrumen disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan terdapat 2 butir pertanyaan tidak valid dan di drop. Sehingga hanya terdapat 34 pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas instrumen disiplin kerja ( $X_3$ ) diperoleh 0.892 sebagai  $r_{11}$  dan lebih besar dari  $r_t = 0.196$  dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 34 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 34 sampai dengan 170. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 103 dan data tertinggi 167 dengan rentang skor (Range) 64. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 144,27, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 142 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 146,50. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13,622. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 8. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor

Disiplin Kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 151 sampai dengan 167, yaitu kelas interval ke tujuh, sebanyak 27 responden dan interval kelas sebelumnya sebanyak 22 dan 20 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden mendekati Selalu (sangat setuju).

Sesuai hasil penelitian diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai disiplin kerja yang baik (mean 4,16). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh juga nilai terendah yang mendekati jarang dilakukan yaitu mayoritas responden sebanyak 42% tidak pernah meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran mengajarnya (mean 2,51) dan sebanyak 65% jarang dan kadang-kadang suka mengajar lebih lama dari waktu normal yang diberikan (mean 2,55).

Selanjutnya ada 60% responden yang selalu taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan (mean 4,65). Tertinggi selanjutnya yaitu, mayoritas responden suka memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik, taat terhadap peraturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor dan memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan kampus (mean 4,61).

Terkait mengenai sulit atau mudahnya pekerjaan adalah bukan suatu masalah dalam membuat prioritas diperoleh jawaban 27% adalah kadang-kadang dan 29% adalah sering. Dan dalam hal kehadiran tepat waktu dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kampus diperoleh 49% menjawab sering dan 25% menjawab kadang-kadang.

Tabel dibawah ini adalah rangkuman deskripsi data variabel-variabel Kinerja (X4), Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3):

**Tabel 1**  
 Rangkuman Statistik Deskripsi Data

		Budaya Kerja X1	Kompetensi X2	Disiplin Kerja X3	Kinerja Dosen X4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		110.37	232.48	144.27	103.16
Median		111.50	232.00	146.50	106.00
Mode		98	231	142	104
Std. Deviation		11.233	21.299	13.622	16.558
Skewness		-.033	-.632	-.941	-1.131
Std. Error of Skewness		.241	.241	.241	.241
Kurtosis		-.469	.353	.937	1.049
Std. Error of Kurtosis		.478	.478	.478	.478
Range		54	98	64	72
Minimum		81	170	103	57
Maximum		135	268	167	129

Sebelum pembuatan analisis jalur (path analysis) ada beberapa tahapan persyaratan uji statistik yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normalitas data masing-masing variabel. Dalam pelaksanaan uji normalitas yaitu dengan melihat hasil dari “Kolmogorov-Smirnov Test” dan “Shapiro-Wilk” dalam SPSS 25 dengan uji normalitasnya menggunakan uji Liliefors yaitu jika  $Sig > 0.05$  maka data terdistribusi normal dan jika  $Sig < 0.05$  maka data tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas Budaya Kerja adalah  $Sig. 0.195 > 0.05$  yang berarti bahwa data terdistribusi normal. Uji normalitas kompetensi  $Sig. 0.182 > 0.05$  yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Uji normalitas disiplin kerja  $Sig. 0.003 < 0.05$  yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Data tidak normal adalah data yang tidak memenuhi salah satu persyaratan oleh masing-masing jenis uji parametrik yang digunakan. Ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan bila

mendapatkan data tidak distribusi secara normal yaitu dengan mengurangi jumlah data atau melakukan transformasi data atau dengan mengubah jenis uji menjadi non parametrik yang tidak mensyaratkan data terdistribusi normal. Penyebab ketidaknormalan adalah akibat adanya beberapa data yang ekstrem diluar kewajaran. Sehingga setelah dilakukan pengecekan ada beberapa data yang jauh dibawah rata-rata yang lain sehingga bisa disimpulkan data ini tidak atau belum representatif mungkin akibat kesalahan pengukuran atau kesalahan input data atau mungkin data ini benar apa adanya dibuat, tapi karena jumlahnya yang sedikit maka data ini tidak bisa merepresentasikan semua data yang masuk. Dengan mengurangi sedikit jumlah data yaitu no. 26,58, 63 dan 53 maka akan didapat  $Sig.$  sebesar  $0.146 > 0.05$  yang berarti bahwa data bisa terdistribusi secara normal.

Uji normalitas kinerja  $Sig. 0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Dari output SPSS 25 for windows diperoleh  $Sig. 0.003 < 0.05$  yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Data tidak normal adalah data yang tidak memenuhi salah satu persyaratan oleh

masing-masing jenis uji parametrik yang digunakan. Ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan bila mendapatkan data tidak distribusi secara normal yaitu dengan mengurangi jumlah data atau melakukan transformasi data atau dengan mengubah jenis uji menjadi non parametrik yang tidak mensyaratkan data terdistribusi normal. Penyebab ketidaknormalan adalah akibat adanya beberapa data yang ekstrem diluar kewajaran. Sehingga setelah dilakukan pengecekan ada beberapa data yang jauh dibawah rata-rata yang lain sehingga bisa disimpulkan data ini tidak atau belum representatif mungkin akibat kesalahan pengukuran atau kesalahan input data atau mungkin data ini benar apa adanya dibuat, tapi karena jumlahnya yang sedikit maka data ini tidak bisa merepresentasikan semua data yang masuk. Dengan mengurangi sedikit jumlah data yaitu no. 77,87, 65, 66, 67 dan 75 maka akan didapat Sig. sebesar  $0.14 > 0.05$  yang berarti bahwa data bisa terdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama. Heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji *gletjser* yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas (nilai sig)  $> 0.05$  maka  $H_0$  tidak ditolak. Jika probabilitas (nilai sig)  $< 0.05$  maka  $H_a$  ditolak. Nilai Sig. variabel Budaya Kerja adalah 0.773, Kompetensi adalah 0.000, dan Disiplin Kerja adalah 0.035. Ini disimpulkan bahwa untuk Budaya Kerja dikarenakan  $0.773 > 0.05$  maka  $H_0$  tidak ditolak dan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja, keduanya berada dibawah Sig 0.05 maka

$H_a$  ditolak dan berarti terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinieritas, hal ini dapat diperiksa menggunakan VIF. *VIF* merupakan singkatan dari *Variance Inflation Factor*. Berdasarkan hasil *SPSS 25 for Windows* diperoleh nilai tolerance sebesar 0.577, 0.399 dan, 0.596 dimana masing-masing variabel masih dibawah angka 1. Dan VIF sebesar 1.734, 2.506, dan 1.678 masih mendekati angka 1 walau agak jauh. Ini berarti bahwa terdapat dugaan bebas dari adanya multikolinieritas antara masing-masing variabel

Uji linieritas untuk mengetahui, membuktikan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti memiliki memiliki hubungan yang linier. Uji linearitas data melihat Deviation from Linearity. Jika Sig. $> 0.05$  maka data linear dan jika Sig. $> 0.05$  maka data tidak linear sebagaimana terangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
 Rangkuman hasil Uji Linieritas Data

No	Kelompok	Sig. hitung	$\alpha$	Kesimpulan	Keterangan
1	X <sub>1</sub> atas X <sub>4</sub>	0.423	0.05	Terima Ho	Linier
2	X <sub>2</sub> atas X <sub>4</sub>	0.444	0.05	Terima Ho	Linier
3	X <sub>3</sub> atas X <sub>4</sub>	0.409	0.05	Terima Ho	Linier
4	X <sub>1</sub> atas X <sub>2</sub>	0.200	0.05	Terima Ho	Linier
5	X <sub>2</sub> atas X <sub>1</sub>	0.356	0.05	Terima Ho	Linier
6	X <sub>1</sub> atas X <sub>3</sub>	0.011	0.05	Tolak Ho	Tidak Linier
7	X <sub>2</sub> atas X <sub>3</sub>	0.352	0.05	Terima Ho	linier

Model analisis korelasi digunakan untuk mencari koefisien korelasi, yang selanjutnya koefisien korelasi tersebut akan digunakan untuk menentukan koefisien jalur. Dalam melakukan analisis korelasi, peneliti menggunakan SPSS 25 sebagai alat bantu dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

Hubungan Antar Variabel	Korelasi	Nilai
Budaya Kerja dengan Kinerja Dosen	r <sub>14</sub>	0.437
Budaya Kerja dengan Kompetensi	r <sub>12</sub>	0.648
Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja	r <sub>13</sub>	0.365
Kompetensi dengan Kinerja Dosen	r <sub>24</sub>	0.633
Kompetensi dengan Disiplin Kerja	r <sub>23</sub>	0.633
Disiplin Kerja dengan kinerja Dosen	r <sub>34</sub>	0.271

Untuk menentukan analisis jalur berdasarkan koefisien korelasi selain menggunakan SPSS 25, bisa juga menggunakan rumus persamaan jalur:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

**Tabel 4.** Koefisien Jalur Struktur 1 ( $\rho_{21}$ )  
 Rangkuman  $X_1$  terhadap  $X_2$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	96.885	16.185	.648	5.986	.000
	Budaya Kerja	1.229	.146		8.421	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

**Tabel 5.** Koefisien Jalur Struktur 1 ( $\rho_{31}$  dan  $\rho_{32}$ )  
 Rangkuman  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	53.104	12.324	-.078	4.309	.000
	Budaya Kerja	-.094	.125		-.756	.452
	Kompetensi	.437	.066		.683	6.638

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Tabel 6.** Koefisien Jalur Struktur 2 ( $\rho_{41}$ ,  $\rho_{42}$  dan  $\rho_{43}$ )  
 Rangkuman  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $X_4$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.520	16.090	.749	.032	.974
	Budaya Kerja	.043	.150		.289	.773
	Kompetensi	.582	.095		6.132	.000
	Disiplin Kerja	-.260	.121		-.214	-2.139

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan perhitungan yang didasarkan oleh koefisien Korelasi diperoleh Koefisien Jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien jalur rendah di bawah

0.05 Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-k-1 = 100-2-1 = 97$  pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel} = t_t = 1.664$ . maka jalur tersebut dianggap tidak signifikan dan dapat dihilangkan.

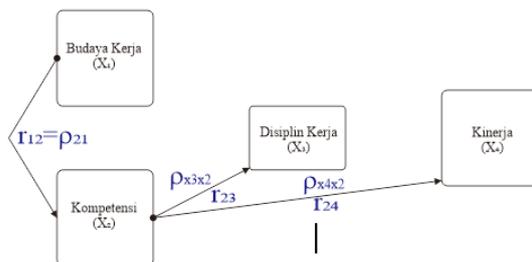
**Tabel 7**  
 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur

Struktur	Jalur	Koefesien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> (α 0,05)	Keterangan
1	Px3x1	-0,078	-0,756	1,664	Tidak Signifikan
	Px3x2	0,683	6,638	1,664	Signifikan
	Px2x1	0,648	8,421	1,664	Signifikan
2	Px4x1	0,029	0,289	1,664	Tidak Signifikan
	Px4x2	0,749	6,132	1,664	Signifikan
	Px4x3	-0,214	-2,139	1,664	Tidak Signifikan

Dari pengujian diatas dapat diperoleh bahwa terdapat 3 koefesien jalur yang signifikan dan 3 koefesien jalur yang tidak signifikan. Hasil analisis membuktikan bahwa ada koefesien jalur yang tidak signifikan maka model yang ada pada diagram koefesien korelasi dan jalur tersebut perlu diperbaiki dengan metode trimming. Perbaikan yang dilakukan adalah dengan tidak menyertakan variabel yang tidak signifikan dalam penelitian berikutnya.

**Gambar 2**

Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Yang Signifikan



Dari pengujian diatas maka diagram jalur dapat diterima yaitu dan membuktikan bahwa:

- Terdapat pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>,
- Terdapat pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap X<sub>3</sub>.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap X<sub>3</sub> melalui X<sub>2</sub>.
- Terdapat pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap X<sub>4</sub>.

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap X<sub>4</sub> melalui X<sub>2</sub>.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kompetensi  $\rho_{21} = 0,648$ . Sehingga didapat nilai kekeliruan baku Koefisien  $\rho_{21} (s\rho_{21}) = 0,146$  dan  $t_{hitung}$  yaitu  $t_h = 8,421$ . Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-k-1 = 100-1-1 = 98$  pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel} = t_t = 1.664$ . Karena nilai  $t_h > t_t$  ( $8,421 > 1.664$ ) maka  $H_1$  diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kompetensi.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja melalui Kompetensi  $\rho_{123} = \rho_{21} \times \rho_{32} = 0,648 \times 0,683 = 0,4425$ . Jika dibandingkan dengan nilai  $\rho_{31}$  maka nilai  $\rho_{123} = 0,4425 > \rho_{31} = 0,078$ . Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel intervening berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$  pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel} (t_t) = 1.664$ . Diperoleh nilai  $t_h$  yaitu  $3.905$ , karena nilai  $t_h > t_t = 3.905 > 1.664$  maka  $H_1$  diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Kompetensi.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kompetensi  $\rho_{42} = 0,749$  Sehingga didapat nilai kekeliruan baku Koefisien  $\rho_{42} (s\rho_{42}) = 0,095$  dan  $t_{hitung}$  yaitu  $t_h = 6,132$ . Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-k-1$

= 100-1-1 = 98 pada uji dua pihak diperoleh nilai  $t_{tabel} = t_t = 1.664$ . Karena nilai  $t_h > t_t$  ( $6,132 > 1.664$ ) maka  $H_1$  diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi

$\rho_{124} = \rho_{21} \times \rho_{42} = 0,648 \times 0,749 = 0,485$  Jika dibandingkan dengan nilai  $\rho_{41}$  maka nilai  $\rho_{124} = 0,485 > \rho_{31} = 0,029$ . Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel intervening berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

**Tabel 8**  
Rangkuman Hasil Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefesien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> $\alpha$ 0,05	Keterangan
1	Px2x1	0,648	8,421	1,664	Signifikan
2	Px3x2	0,683	6,638	1,664	Signifikan
3	Px3x2x1	0,4425	3,905	1,664	Signifikan
4	Px4x2	0,749	6,132	1,664	Signifikan
5	Px4x2x1	0,485	3,940	1,664	Signifikan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja yang diukur oleh Disiplin Kerja, menghasilkan adanya korelasi yang signifikan budaya kerja dengan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,365 dan Sig. 0,000 < 0.05. Pada analisis jalur tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap Disiplin Kerja karena lebih kecil dari 0,05. Hasil angka koefisien jalur yang sebesar -0,078 (lebih kecil dari 0,05) maka tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja ditambah pula hasil pengujian dengan uji t ternyata diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = (-0,756 < 1.664)$ , hal ini menjelaskan tidak adanya pengaruh langsung secara signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja. Hal tersebut terlihat pada besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap disiplin kerja yakni  $KD = P_{31}^2 \times 100\% = -0,078 \times -0,078 \times 100\% = 0,6\%$  sisanya sebesar 94 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

Diatas disebutkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,6 % dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan Budaya Kerja terhadap Disiplin

Kerja melalui Disiplin Kerja, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni  $P_{12} \times P_{32} \times 100\% = 0.648 \times (0,683) \times 100\% = 44\%$ . Dengan demikian total pengaruh kompetensi terhadap Kinerja sebesar  $0,6\% + 44\% = 44,6\%$ . Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Dosen dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi yang diukur oleh Disiplin Kerja, menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan memiliki pengaruh langsung yang kuat. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,633 lebih besar dari Sig.0,05 pada analisis korelasi. Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja adalah  $KD = P_{32}^2 \times 100\% = 0,683 \times 0,683 \times 100\% = 46,65\%$  sisanya sebesar 53,35 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar kompetensi.

Kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar

46,65% dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung dan signifikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja melalui Budaya Kerja, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni  $P_{12} \times P_{31} \times 100\% = 0,648 \times (-0,078) \times 100\% = -5\%$ . Dengan demikian total pengaruh kompetensi terhadap Kinerja sebesar  $46,65\% + (-5\%) = 41,65\%$ . Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Dosen dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya kerja dengan kompetensi, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,648 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja. hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar 0,648 (lebih besar dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kompetensi adalah  $KD = P_{21}^2 \times 100\% = 0,648 \times 0,648 \times 100\% = 42\%$  sisanya sebesar 58 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,437 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi. Tetapi terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan budaya kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar 0,029 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja sangatlah kecil yaitu  $KD = P_{41}^2 \times 100\% = 0,029 \times 0,029 \times 100\% = 0,08\%$  sisanya sebesar 99,92 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

Budaya Kerja berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,08 % dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni  $P_{12} \times P_{42} \times 100\% = 0,648 \times (0,749) \times 100\% = 48\%$ . Dengan demikian total pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi sebesar  $0,08\% + 48\% = 48,08\%$ . Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,633 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar 0,749 (lebih besar dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah  $KD = P_{42}^2 \times 100\% = 0,749 \times 0,749 \times 100\% = 56\%$  sisanya sebesar 44 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar kompetensi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,271 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar -0,214 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kecil yaitu  $KD = P_{42}^2 \times 100\% = -0,214 \times -0,214 \times 100\% = 4,6\%$  sisanya sebesar 95,4 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar disiplin kerja.

### Kesimpulan

Budaya Kerja berpengaruh langsung sangat kecil terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,6% dan sangat kecil pula pengaruhnya terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,08%, akan tetapi jika melalui kompetensi keduanya mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu sebesar 44% terhadap Disiplin Kerja dan 48% terhadap Kinerja.

Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar 46,65% dan berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 56%, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Disiplin kerja dan Kinerja. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 4,6%, jika jalur tersebut dianggap tidak signifikan dan dapat dihilangkan karena koefisien jalurnya yang rendah di bawah 0.05.

Ada pengaruh tidak langsung dan signifikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja melalui Budaya Kerja, hal ini dapat terlihat dari total besarnya pengaruh tidak langsungnya 41,65%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

Dari hasil penelitian terkait kinerja, dapat diperoleh informasi bahwa sebagian besar dosen menilai bahwa mereka selalu menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif dan ini adalah ukuran kinerja yang sangat penting. Hal ini berdampak terhadap keseriusan dan keingintahuan mahasiswa untuk lebih tertarik dalam mengembangkan ilmu yang sedang diajarkan serta hasilnya mahasiswa akan lebih mudah untuk menguasai bidang ilmu yang sedang dipelajari.

Sebagian besar dosen juga menyatakan bahwa menyediakan materi materi yang kreatif dan inovatif diperlukan untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa. Oleh karena itu semua dosen wajib memiliki kompetensi ini yaitu selalu kreatif dan inovatif dalam menyampaikan

materi kuliah. Hal ini sangat sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0, dimana salah satu soft skill yang dibutuhkan seorang dosen sebagai kompetensi inti (core competetion) adalah "creative".

Selain itu diperoleh data dari penelitian ini terkait dengan kompetensi kepribadian ternyata sebagian besar dosen menilai bahwa faktor "persistence" perlu ditimbulkan bagi mahasiswa dengan cara selalu bersikap tegas, konsisten dan disiplin dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dan faktor "persistence" ini merupakan faktor yang penting dalam membentuk mindset dan talenta bagi daya saing sumber daya manusia.

Dalam hal interaksi kinerja antar sesama dosen ternyata dosen-dosen kurang untuk berinteraksi antar mereka dalam upaya menyiapkan mata kuliah dan memperkaya ilmu pengetahuan. Hal ini mungkin disebabkan karena kesibukan masing-masing dosen yang sangat padat baik didalam kampus atau di luar kampus. Sehingga peneliti menyarankan adanya pertemuan sekali dalam sebulan bagi para dosen untuk membahas mata kuliah tertentu dalam disiplin ilmu yang sama secara bergantian dan berkelanjutan membahas perkembangan zaman sesuai mata kuliah tersebut.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa interaksi dosen dalam hal mengoreksi dirinya sendiri dalam kehadiran mengajar diperoleh data sebesar 42% atau sebanding antara yang pernah dan tidak pernah meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran mengajarnya. Hal ini perlu digalakkan sebagai itikad baik dosen bahwa dia mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk membangun komunikasi yang baik saling menghargai antara dosen dan mahasiswa bahwa tidak ada waktu dan yang terbuang sia-sia.

Dalam penelitian diperoleh pula data rendahnya keikutsertaan dosen dalam penelitian dan hasil luar penelitian. Untuk

itu perlu digalakkan kembali informasi-informasi menarik tentang penelitian, pelatihan-pelatihan bagaimana menulis penelitian, dan cara membuat laporan sehingga hal ini bisa menjadi kegiatan yang menarik bagi dosen selain kegiatan mendidik dan mengajar. Sehingga perlu langkah-langkah yang konkrit sebagai berikut;

- a. Mengundang setiap dosen untuk mendapatkan pengarahan terkait pentingnya penelitian dan hasil dari penelitian tersebut.
- b. Membentuk tim sesuai dengan bidang penelitian.
- c. Mengarahkan penelitian dan membina peneliti dalam upaya meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan penelitian di perguruan tinggi.
- d. Menugaskan tim untuk memulai perencanaan penelitian
- e. Pelaksanaan penelitian

Muhammadiyah identik dengan kegiatan-kegiatan social, sehingga didapat bahwa persentasi antara responden yang suka mementingkan orang lain dibandingkan dirinya adalah seimbang dengan responden yang mementingkan dirinya dibanding orang lain. Sehingga disini dosen dapat diarahkan untuk membuat prioritas-prioritas mana yang lebih penting antara membantu orang lain terlebih dahulu atau membantu dirinya didalam menyelesaikan pekerjaannya.

Loyalitas dosen dalam mengajar lebih lama dari waktu yang telah ditentukan ternyata terdapat 65% yang mengatakan kadang-kadang atau jarang untuk mengajar lebih dari waktu yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan ketaatan responden terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang mencapai 60%. Pentingnya ketaatan pada peraturan semoga tidak mengurangi loyalitas dalam mendidik dan mengajar untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dan bermanfaat.

Dari sekian banyak responden ternyata sebanding antara yang mematuhi dan melaksanakan tugas dengan yang tidak melaksanakan tugas. Sehingga saran

peneliti perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik antar dosen, antar pimpinan, dan antar bagian akademik serta hubungan antar junior, senior dan mahasiswa. Perlu kiranya diadakan pelatihan atau seminar terkait membangun komunikasi yang baik.

Budaya kerja yang telah bagus dan jalan seperti kejujuran, transparansi, bertanggung jawab, selalu berupaya meningkatkan ilmu pengetahuan, dan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar agar terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Didapat bahwa mayoritas responden selalu hadir kedalam kelas perkuliahan sesuai waktu yang telah disediakan dan melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mereka juga selalu menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran, dan mengajurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan. Maka bagi peneliti hal bagus ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan.

Pada indikator kepribadian perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan komitmen dosen yang tinggi untuk menampilkan materi-materi kuliah yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa, dan komitmen untuk menerapkan metode diskusi dalam membangun kompetensi "curiosity" pada mahasiswa dan adanya kemauan untuk bersikap tegas, konsisiten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun kompetensi yang "persistence" dalam diri mahasiswa, serta menyesuaikan antara ucapan dan tindakan, janji dan pemenuhannya dan menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan jujur.

Terkait disiplin kerja mayoritas responden selalu taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan dan suka memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik, taat terhadap peraturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor dan memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan kampus. Dalam

hal kehadiran tepat waktu dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kampus diperoleh 49% menjawab sering dan 25% menjawab kadang-kadang. Sehingga diambil kesimpulan bahwa masih ada 51% yang suka hadir tidak tepat waktu, sehingga saran peneliti bahwa peraturan yang terkait dengan hal tersebut harus ditegakkan dimana mayoritas responden menyatakan bahwa mereka taat terhadap tata tertib. Sehingga nilai tinggi dalam memberikan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu agar tetap dipertahankan.

Kinerja yang bagus dalam menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif agar terus dipertahankan dan ditingkatkan termasuk didalamnya pemberian tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan kemampuan, keahlian dan inovasi. Sehingga profesionalisme dosen yang sudah tinggi dalam merumuskan materi pengajaran yang up to date dan kreatif membuat menarik bagi mahasiswa untuk ingin tahu lebih dalam pada bidang studi yang sedang dipelajari.

#### Daftar Pustaka

- [1] Arwildiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, Alfabeta., 2012.
- [2] *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- [3] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Rafika Aditama, 2014.
- [4] Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, 2010.
- [5] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Ed.3. Rajawali Grafindo Persada, 2012.
- [6] Prawirosentono, S. dan Dewi Primasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja dan Motivasi Karyawan BPFE*. 2015.
- [7] Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Ed.1, cet.20. Rajawali Pers, 2010.
- [8] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Gajah Mada University Press, 2003.
- [9] Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2001.
- [10] Rampersad, H.K. *Personal Balanced Scorecard*. PPM Manajemen, 2006.
- [11] Zainal, V. Rivai., Ramly, M., Mutis, T., dan Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed.3. Rajawali Pers, 2015.
- [12] M. Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2006.
- [13] Zainal, V. Rivai., Ramly, M., Mutis, T., dan Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed.3. Rajawali Pers, 2015.
- [14] Nitisemito, A.S. *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia, 2001.
- [15] Siagian, S.P. *Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung, 2008.
- [16] Surakhmad, W. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*, Tarsito, 1982.
- [17] Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Bumi Aksara, 2007.
- [18] Arikunto, S., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta., 2006.

- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*, Alfabeta, 2006.