
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN
BERBANTUAN *SOFTWARE* SPSS**

Pristiyanilicia Putri

Program Studi Sistem Informasi, STMIK Royal

e-mail: pristiyaniliciaputri@yahoo.com

Abstrak: This study aims to reveal: Influence Leadership, Competence, and Cultural Organization partially and imultan to the performance of lecturers STMIK / AMIK Royal Kisaran. The population of this study are all lecturers on campus STMIK / AMIK Royal Kisaran which amounted to 82 people. The analytical method used by using regression analysis and data was processed using SPSS software aid Version 20. The result of multiple regression analysis showed that: (1) In partial leadership obtained t value> from t table (6,284> 1,664) with significant level (0,00 <0,05) means there is positive influence and significant of leadership variable partially to lecturer performance. Partially competence have positive and significant effect to lecturer performance of t value> from t table (4,869> 1,664) with significant level (0,00 <0,05) meaning there is positive influence and significant partial leadership variable to lecturer performance. Partially, organizational culture have positive and significant effect on employee performance where t value> from t table (7,814> 1,664) with significant level (0,00 <0,05). It can be concluded that there is significant influence of leadership, competence and organizational culture simultaneously on the performance of lecturer STMIK / AMIK Royal Kisaran.

Kata kunci: leadership, competence, organizational culture, performance lecturer, SPSS

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara parsial dan imultan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Populasi penelitian ini adalah semua dosen pada kampus STMIK/AMIK Royal Kisaran yang berjumlah 82 orang. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi dan data diolah menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 20. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial kepemimpinan diperoleh nilai t hitung > dari t tabel (6,284 > 1,664) dengan tingkat signifikan (0,00 < 0,05) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen nilai t hitung > dari t tabel (4,869 > 1,664) dengan tingkat signifikan (0,00 < 0,05) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t hitung > dari t tabel (7,814 > 1,664) dengan tingkat signifikan (0,00 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Kata kunci: kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kinerja dosen, SPSS

PENDAHULUAN

STMIK/AMIK Royal Kisaran merupakan institusi perguruan tinggi swasta yang menyelenggarakan pendidikan tinggi bermutu, inovatif, adaptif, dan futuristik dibidang teknologi informasi. Memfasilitasi dan membina program studi dalam kegiatan penelitian yang sesuai perkembangan IPTEK dibidang teknologi informasi. Yayasan Pendidikan Royal Teladan Asahan berdiri dengan Akte No. 31 tanggal 31 Maret 2003 melalui Notaris H. Suryaman Tarigan SH, di tahun yang sama pada tanggal 5 September 2003 berdirilah AMIK Royal dan mendapat izin dari MENDIKNAS NO. 133/D/O/2003. Kampus AMIK Royal merupakan kampus yang masih dalam tahap perkembangan. Dengan semakin berkembangnya kampus AMIK Royal, maka pada tahun 2011 berdirilah kampus STMIK Royal yang setiap tahunnya terjadi peningkatan pada jumlah mahasiswa yang mendaftar kuliah. Perlu disadari bahwa kampus merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki urgensi yang sangat penting bagi pencerdasan anak bangsa. Kampus menjadi institusi perguruan tinggi yang menjadi tempat untuk anak bangsa dalam menggali ilmu pengetahuan dan teknologi, selain itu juga tempat untuk mengajarkan nilai-nilai moral kepada mahasiswa. Dengan tugas yang berat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga bahasan kinerja menjadi sangat penting dan tidak bisa diabaikan.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah faktor kepemimpinan, disiplin, motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain. Namun pada penelitian ini diduga faktor kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi menjadi faktor yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja dosen di kampus STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Tiga komponen tersebut merupakan sebuah subsistem yang harus berpadu dalam meningkatkan kinerja dosen, kekurangan peran salah satunya akan memberikan dampak terhadap keberhasilan kinerja dosen.

Kondisi di atas terjadi diduga erat kaitannya dengan tingkat kinerja dosen di kampus STMIK/AMIK Royal Kisaran yang belum maksimal. Tingkat kinerja tersebut berkaitan dengan kemampuan atau kecakapan seorang dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Apabila kinerja dosen baik, maka tujuan organisasi akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dengan kinerja yang baik adalah harapan setiap organisasi, baik itu publik, privat, ataupun organisasi sosial/nirlaba. Begitu juga halnya dengan kampus STMIK/AMIK Royal Kisaran, kinerja dosen yang baik akan dapat terwujud jika didukung oleh beberapa komponen, diantaranya didukung oleh kepemimpinan yang berjalan dengan baik, kompetensi yang dimiliki oleh dosen itu sendiri, dan budaya organisasi yang mendukung yang dianut oleh organisasi. Ketiga komponen ini harus berpadu untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di kampus STMIK/AMIK Royal Kisaran Jl. Prof. M. Yamin No. 173 dan Jl. Imam Bonjol No. 179 Kisaran. Objek Penelitian ini dilakukan terhadap semua dosen di STMIK/AMIK Royal Kisaran yang berjumlah 82 orang. Karena jumlahnya kurang dari 100 maka keseluruhan jumlah dari dosen yang ada dikampus dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan adalah:

- a. Teknik Kuesioner, untuk memperoleh data dalam penelitian ini dapat

dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang disusun secara terstruktur, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden. Kuesioner diberikan kepada dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Pertanyaan diklasifikasikan dalam Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Tiap-tiap kategori jawaban diberi skor satu sampai lima

- b. Teknik Wawancara adalah teknik mengumpulkan data dengan cara mewawancarai responden yang telah ditentukan. Sumber datanya yaitu responden yang dinilai /menguasai tentang persoalan yang akan diteliti.
- c. Teknik dokumentasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen, sehingga penulis mendapatkan data yang lengkap dan dapat membantu data variabel utama yang diteliti.

Pada penelitian ini terdapat empat variabel eksogen dan satu variabel terikat endogen sebagai berikut: (a) Variabel eksogen terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Budaya organisasi (X_3), (b) Variabel endogen yaitu Kinerja Dosen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu skala pengukuran dikatakan *valid* bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2006). Untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan *valid* atau *tidak valid*, maka digunakan nilai *corrected item to total correlation*. Bila nilai *corrected item to total correlation* suatu butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan *valid*, dan sebaliknya bila nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30

maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan *tidak valid*. Butir pertanyaan yang dinyatakan *tidak valid* akan dikeluarkan atau tidak digunakan mengukur variabel penelitian.

Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbedabeda Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien *alpha Cronbach* (α) yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran, Untuk mengetahui reliabilitas masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), Budaya organisasi (X_3), kinerja Dosen (Y) digunakan *alpha Cronbach* minimal 0,5 karena butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 32 butir.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 7 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap 7 butir pertanyaan yang digunakan ditemukan tiga butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30. Artinya 4 butir pernyataan lainnya memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Untuk analisis berikutnya semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan. Pada analisa ini juga menunjukkan nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,660 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa 7 butir pertanyaan yang diajukan memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel kepemimpinan.

b. Kompetensi

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap 10 butir pertanyaan yang digunakan ditemukan 2 butir pertanyaan yang memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30. Artinya 8 butir pernyataan lainnya memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Untuk analisis berikutnya semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi.

Pada analisa ini juga menunjukkan nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,708 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 10 butir pertanyaan yang valid memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel kompetensi

c. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi ini diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap budaya organisasi terdapat 2 butir pertanyaan yang memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30. Artinya 6 butir pernyataan lainnya memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Untuk analisis berikutnya semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Pada analisa ini juga menunjukkan nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,722 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 8 butir pertanyaan yang diajukan memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel budaya organisasi.

d. Kinerja Dosen

Variabel Kinerja dosen diukur

dengan menggunakan 7 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap variabel Kinerja pegawai ditemukan 1 butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30. Untuk analisis berikutnya semua butir pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Pada analisa ini juga menunjukkan nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,695 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kinerja pegawai adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 7 butir pertanyaan yang diajukan memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel Kinerja dosen

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas (Ghozali, 2007). Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi sebagai berikut:

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat bahwa variabel bebas pada

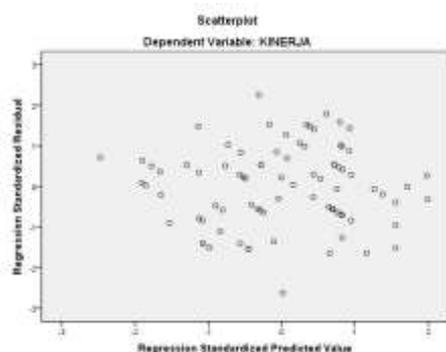
penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

Uji Autokorelasi

Untuk menguji variabel-variabel yang diteliti, yaitu apakah terjadi korelasi atau tidak maka dapat digunakan uji Durbin Watson (DW). Diagnosa adanya autokorelasi dalam model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai durbin watson, pada model ini diperoleh nilai nya sebesar 1,197.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

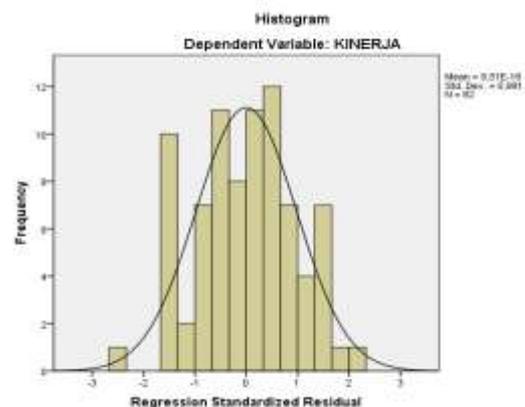


Gambar 2. Scstterplot

Pada gambar di atas dapat dilihat dari Grafik Plott diatas, dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007).



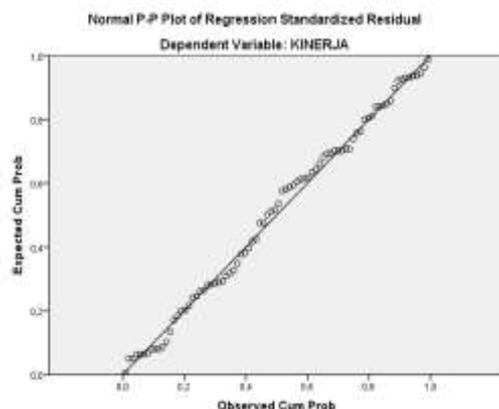
Gambar 3. Histogram

Berdasarkan grafik histogram tersebut, terlihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linier, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini,

untuk uji linieritas dipergunakan Grafik P-P Plot. Berdasarkan grafik t yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.



Gambar 4. P-P Plot of Regression

Analisis koefisien korelasi

Koefesien korelasi merupakan suatu teknik statis yang digunakan untuk mengukur keeratan pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen digunakan korelasi *bevariet* melalui *person's correlation*, dengan ketentuan interval korelasi

Dari tabel 1 dapat diketahui keeratan hubungan kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,750. Ini berarti variabel tersebut memiliki

keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja dosen. Koefesien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,546 artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen hanya 54,6 % sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karier dan sebagainya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model persamaa regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen). Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti tabel 2.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat persamaan regresi yaitu $Y = 15,225 - 0,512 X_1$. Konstanta sebesar 15,225 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan konstan atau diabaikan, maka kinerja dosen sebesar 15,225 . koefisien regresi kepemimpinan (X_1) adalah 0,512 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami penurunan sebesar 0,512. koefesien negatif dan signifikan artinya terapat pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.750 ^a	.563	.546	1.773	1.197

a= Predictors: (cOnstant), kepemimpinan, kompetensi, budaya, organisasi

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	15.225	2.462		6.184	.000		
KEPEMIMPINAN	.512	.081	.575	6.284	.000	1.000	1.000

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	17.783	2.649		6.712	.000		
KEPEMIMPINAN	.317	.065	.478	4.869	.000	1.000	1.000

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	16.979	.760		9.649	.000		
BUDAYA ORGANISASI	.415	.053	..658	7.814	.000	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat persamaan regresi yaitu $Y = 17,783 - 0,317X_2$. Konstanta sebesar 17,783 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan konstan atau diabaikan, maka kinerja dosen sebesar 17,783. koefisien regresi kepemimpinan (X_2) adalah 0,317 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami penurunan sebesar 0,317. koefisien negatif artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK ROYAL Kisaran.

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat persamaan regresi yaitu $Y = 16,979 - 0,415X_3$. Konstanta sebesar 16,979 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan konstan atau diabaikan, maka kinerja dosen sebesar 16,979.

koefisien regresi kepemimpinan (X_3) adalah 0,415 artinya jika variabel independent lain- nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami penurunan sebesar 0,415. koefisien negatif artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK ROYAL Kisaran.

Analisis Regresi Linier Berganda

model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari segala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedasitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.880	2.483		3.174	.002
KEPEMIMPINAN	.282	.076	.317	3.728	.006
KOMPETENSI	.127	.055	.191	2.283	.025
BUDAYA ORGANISASI	.278	.055	.441	5.033	5.033

dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti tabel 5.

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dilihat persamaan regresinya, yaitu :

$$Y = 7,880 + 0,282 X_1 + 0,127 X_2 + 0,278 X_3$$

Dari persamaan linier di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 7,880 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Budaya organisasi (X_3), dianggap konstan atau diabaikan, maka kinerja dosen (Y) sebesar 7,880.
1. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) adalah 0,282 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 satuan bobot. Demikian pula dengan keadaan sebaliknya koefisien positif artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK ROYAL Kisaran.
2. Koefisien regresi kompetensi (X_2) adalah 0,127 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,127 satuan bobot. Demikian pula dengan keadaan sebaliknya koefisien

positif artinya terdapat pengaruh positif kompetensi secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) adalah 0,278 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 satuan bobot. Demikian pula dengan keadaan sebaliknya koefisien positif artinya terdapat pengaruh positif budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Uji Hipotesis uji t

Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen.
Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($6,284 > 1,664$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya semakin tinggi kepemimpinan semakin baik kinerja dosen. Dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin buruk kinerja dosen.
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.
Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($4,869 > 1,664$)

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

Model	Sum of Squeres	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	316.112	3	105.371	33.524	.000
Residual	245.169	78	3.143		
Total	561.280	81			

dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi secara parsial terhadap kinerja dosen. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja dosen. dan semakin rendah kompetensi maka akan semakin buruk kinerja dosen.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai t hitung $>$ dari t tabel ($7,814 > 1,664$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik kinerja dosen. Dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin buruk kinerja dosen.

Uji f

Untuk menguji kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen, dapat dilihat dari tabel 6

Berdasarkan dari tabel 6 di dapatkan nilai f hitung $>$ f tabel ($33,524 > 2,488$) dengan sig ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen

Terdapat pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran secara parsial merupakan H_1 yang telah diuji dengan t -test menggunakan SPSS. Dari tabel 2 diperoleh t hitung $>$ t tabel ($6,284 > 1,664$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran dimana H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin baik kinerja dosen. Dan sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin buruk kinerja dosen.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran karena koefisien untuk kepemimpinan bernilai positif 0,317 hal ini berarti terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,317. Untuk setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Kesimpulannya adalah semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran secara parsial merupakan H_2 yang telah diuji dengan t -test menggunakan SPSS. Dari tabel 3

diperoleh t hitung $>$ t tabel ($4,869 > 1,664$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya semakin tinggi kepemimpinan, maka akan semakin baik kinerja dosen. Dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka semakin buruk kinerja dosen.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran karena koefisien untuk kepemimpinan bernilai positif 0,512 hal ini berarti terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,512. Untuk setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Kesimpulannya adalah semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.

Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran secara parsial merupakan H_3 yang telah diuji dengan t -test menggunakan SPSS. Dari tabel 4 diperoleh t hitung $>$ t tabel ($7,814 > 1,664$) dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja dosen.

Dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin buruk kinerja dosen.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran karena koefisien untuk budaya organisasi bernilai positif 0,415 hal ini berarti terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,415. Untuk setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Kesimpulannya adalah semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Berdasarkan tabel 5 di atas di dapatkan nilai f hitung $>$ f tabel ($33,524 > 2,488$) dengan Sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Dengan demikian maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Kontribusi pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 54,6% sedangkan 45,4% dipengaruhi variabel lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lainnya. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.
2. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran.

4. Variabel kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen STMIK/AMIK Royal Kisaran. Kontribusi pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 54,6 % sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel, Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen adalah variabel Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnelly Jr. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2001. *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Made Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oemar Hamalik. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stringer, Robert. 2002. *Efektifitas Organisasi*. LP3S: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Masngudi. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Trianandra University press
- Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nachrowi, D. Nachrowi. 2006. *Statistik Multivariate*. Jakarta: LPFE UI.

