

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA DOSEN STKIP PERSADA KHATULISTIWA SINTANG, KALIMANTAN BARAT

Adrian

STKIP Persada Khatulistiwa Jl. Pertamina KM 4 Sengkuang-Sintang.

Adriangintink.gintink@gmail.com

Abstract: The purpose of this thesis is to analyze the relationship of leadership style and work discipline to work performance of the lecturers and the influence of the work discipline to work performance of the lecturers at the STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, West Kalimantan. In this research, the writer describes the notion of situational leadership style, the work discipline and work performance. To achieve the goal of this research, the hypothesis put forward is whether there is a positive and significant influence of the organization's leadership style and work discipline to work performance of the lecturers, whether individually or simultaneously. This research took the lecturers who teach at STKIP Persada Khatulistiwa as sample respondents. The method used is quantitative methods. The data collection tool is questionnaire using statement items with Likert scale with five alternative answers. The pattern of relationships between the three variables are declared by the multiple regression equation $= 6,854 + 0,541X_1 + 0,399X_2$. This equation provides the information that any change of one unit in leadership style score and work discipline will result in a performance change of 0.541 unit for leadership style and 0.399 unit for the work discipline. The implication of this research is that a situational leadership style and good work discipline will increase the performance of the lecturers. And conversely, the decrease in situational leadership style and work discipline will reduce the performance of the lecturers of STKIP Persada Khatulistiwa Sintang. The writer recommends that the organization, i.e. STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, should pay more attention on the leadership style and work discipline of the lecturers in order to achieve a higher work performance of the lecturers.

Key words: Leadership Style, Work Discipline and Work Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja para pengajar di STKIP Persada Khatulistiwa Sintang. Pada penelitian ini dijelaskan mengenai pengertian gaya kepemimpinan yang situasional, pengertian tentang disiplin kerja, dan pengertian kinerja. Pola hubungan antara ketiga variabel dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $Y = 6,854 + 0,541X_1 + 0,399X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja sebesar 0,541 unit untuk gaya kepemimpinan dan 0,399 unit untuk disiplin kerja. Adapun saran yang diberikan penulis agar pihak organisasi, yaitu STKIP Persada Khatulistiwa, memperhatikan gaya kepemimpinan dan lebih memperhatikan disiplin kerja untuk mencapai peningkatan kinerja yang tinggi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, factor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya, yang hasilnya dapat dilihat sebagai kinerja. Dalam meningkatkan kinerja, juga diperlukan disiplin kerja yang tinggi, serta kebutuhan akan pemimpin yang memiliki kualitas tertentu dengan gaya kepemimpinan tertentu juga. Dikatakan demikian karena dengan disiplin kerja yang tinggi, juga dapat ditingkatkan kinerjanya, sebab manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu sumber daya yang penting bagi organisasi.

Faktor sumber daya manusia juga menentukan tingkat kinerja atau *output* yang dihasilkan oleh organisasi baik yang bersifat *profit* maupun *non-profit* seperti organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan, sehingga organisasi pendidikan juga

membutuhkan adanya factor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpinnya maupun pengajarnya yang dalam hal ini dosennya. Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam hal ini pada organisasi non-profit STKIP (Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Persada Khatulistiwa Sintang, Kalimantan Barat, kinerja yang dihasilkan oleh pengajarnya dapat dilihat melalui jumlah mahasiswa yang masuk ke dalam STKIP tersebut pada setiap tahun ajarannya. Sekolah Tinggi ini masih baru yang berawal dari membuka program D2 bidang kependidikan dan menjadi Sekolah Tinggi tahun 2006 yang mewisuda lulusan angkatan pertamanya pada tahun 2011. Pada tempat ini, juga dijadikan sebagai pusat kegiatan

manajerial dilakukan. Kinerja para pengajar dapat dilihat melalui keinginan pengajar untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dan disiplin kerja dalam penyelesaian pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangat kerjanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan dosen yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya dosen yang bekerjasamban, baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesimereka, terkadang ada sebagian dosen yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan, dari pada kegiatan utamanya sebagai dosen.

Dosen dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai institusi atau lembaga pendidikan terkait dan dosen juga ikut serta dalam membina anak didiknya.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja dosen menjadi tuntutan penting

untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan dosen. Ada juga pengaduan-pengaduan yang didapat dari mahasiswa atau peserta didik yang mengungkapkan bahwa adanya pengajar yang tidak masuk mengajar tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, pengajar yang kurang rapi di dalam berpenampilannya, adanya pengajar yang telat memberikan perkuliahan, bahkan ada pengajar yang tidak mempersiapkan dirinya dalam membawakan materi perkuliahan. Disisi lain kinerja dosen pun dipersoalkan ketika memperbicangkan masalah peningkatan mutu pendidikan pada sekolah tinggi tersebut. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru dan dosen sebagai pengajar sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen

maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja dosen melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja dosen kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang menghubungkan kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu. Dengan demikian proses kepemimpinan meliputi factor pemimpin, pengikut, dan situasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan factor tugas dan manusia dalam menjalankan kepemimpinannya.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil di lingkungan kerjanya, selalu mengusahakan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya melalui gaya kepemimpinannya yang peka pada

situasi kerja yang dihadapinya, dapat disebut juga gaya kepemimpinan situasional. Dengan gaya kepemimpinan yang situasional setiap karyawan yang dalam hal ini para pengajar harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja pengajar agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan tercapainya tujuan organisasi pendidikan di tempat pengajar itu bekerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kinerja juga dapat berhubungan dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pengajar yang dalam hal ini dosen, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pengajar yang dalam hal ini dosen, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan, para pengajar yang tidak disiplin juga akan ditiru oleh anak didiknya, karena guru atau dalam hal ini dosen memiliki

tugas tidak hanya mengajar, melainkan juga mendidik. Dalam proses pendidikan, pada dasarnya guru mempunyai tugas "mendidik dan mengajar" peserta didik agar dapat menjadi manusia yang dapat melaksanakan tugas kehidupannya yang selaras dengan kodratnya sebagai manusia yang baik dalam kaitan hubungannya dengan sesama manusia maupun dengan Tuhan. Bagi guru di kelas, tugas mendidik dan mengajar merupakan tugas yang terpadu dan saling berkaitan.

Dalam fungsi mendidik, pengajar tidak cukup hanya mengajarkan atau memberi nasihat yang baik-baik kepada mahasiswanya atau peserta didiknya, melainkan juga dengan memberikan teladan dalam perilakunya sehari-hari, termasuk teladan dalam berdisiplin. Salah satu bentuk disiplin kerja pengajar, yang dapat meningkatkan kinerja adalah datang ke tempat mengajar tepat waktu, yakni minimal seperempat jam sebelum jam pelajaran/mata kuliah, dan pulang setelah jam pelajaran usai, memberikan informasi atas ketidakhadiran atau meninggalkan tugas untuk ketidakhadiran tersebut dan sebagainya. Disiplin kerja para

pengajar/dosen yang bekerja pada STKIP Persada Khatulistiwa sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi, termasuk kinerja sulit tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Kinerja para pengajar yaitu dosen harus sering diukur, agar tercapai kinerja yang maksimum. Dosen juga dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Karena peran dosen pada Sekolah Tinggi ini sangat penting dalam proses perkembangan Sekolah Tinggi ini. Sebab dosen sebagai "Ujung Tombak" dalam proses perkembangan dan peningkatan jumlah dan mutu kelulusan dari peserta didik.

Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi dosen sebagai pengajar terhadap profesinya di dalam STKIP Persada Khatulistiwa. Sebab jika tidak cepat ditanggapi maka STKIP Persada Khatulistiwa dapat kalah bersaing dengan Sekolah Tinggi lain yang berada dalam satu wilayah di Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Secara lebih teknis, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kontribusi Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja para pengajar (X_2), dengan Kinerja para pengajar (Y). Penelitian ini juga

Keterangan:

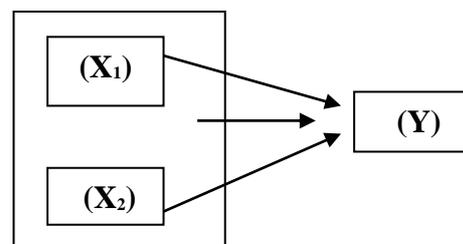
Variabel X_1 = Gaya Kepemimpinan

Variabel X_2 = Disiplin Kerja

Variabel Y = Kinerja

METODE

bermaksud untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional atau bersifat hubungan. Rancangan penelitian dalam hubungan antar Variabel pada penelitian ini dapat dibuat dalam bentuk konstelasi permasalahan sebagai berikut:



Gambar 1.
Konstelasi permasalahan.

Populasi penelitian adalah sejumlah obyek dengan sifat tertentu yang menjadi sasaran penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling yaitu teknik pengumpulan data dengan mengambil dari sebagian populasi atau mengambil sampel. Populasi yang diteliti bersifat heterogen, dalam hal ini para pengajar yang merupakan dosen

yang mengajar pada lima jurusan atau prodi, yaitu Biologi, Ekonomi, PPKn (Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan), Bahasa dan Sastra Indonesia, dan yang terbaru adalah PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar). Pengajar yang diteliti dalam hal ini adalah 40 orang dosen, sebab dosen atau pengajar berada dalam garis

kepemimpinan langsung di dalam struktur organisasi STKIP Persada Khatulistiwa, dan dosen juga yang memiliki frekuensi atau kekerapan yang tinggi dalam bertemu dengan pimpinan yang terdapat di dalam STKIP Persada Khatulistiwa. Total para dosen atau pengajar dari lima jurusan tersebut adalah 52 orang.

Sampel Penelitian adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.(Arikunto2002:109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* atau secara acak sederhana mengingat penelitian ini bersifat homogen yang mengajar dalam beberapa jurusan yang ada di dalam sekolah tinggi tersebut. Ukuran sampel dari populasi penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam pengambilan

sampel tersebut persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditolerir atau yang diinginkan adalah 5%. mengingat semakin kecil persen kelonggaran ketidak telitian dalam pengambilan sampel, maka jumlah sampel akan semakin banyak sehingga akan lebih representatif. Pada penelitian ini data didapat dari 40 orang pengajar tetap pada STKIP Persada Khatulistiwa dari yang berjumlah 50 orang pengajar.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel kinerja adalah sangat reliabel. Dari ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* semuanya menunjukkan angka lebih besar dari 0,600 seperti yang dilihat pada tabel rangkuman dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja	.953	0,600	Reliabel
Gaya kepemimpinan	.953	0,600	Reliabel
Kinerja	.963	0,600	Reliabel

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi

dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan

teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji regresi dan korelasi ganda (*multiple correlation*).

Metode analisis kualitatif secara sekilas digunakan untuk membahas data sekunder dari berbagai buku dan dokumen. Selain metode analisis kuantitatif, peneliti juga melakukan Hipotesis 1:

$$H_0 : \rho_{YX1} = 0,$$

$$H_a : \rho_{YX1} \neq 0$$

Hipotesis 2:

$$H_0 : \rho_{YX2} = 0,$$

Kriteria penerimaan H_0

Terima H_0 , jika t hitung $>$ t tabel dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ danderajat kebebasan (dk) = $n-2$, maka H_0 ditolak.

Terima H_0 , jika t hitung $<$ t table

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden yang telah ditentukan sebanyak 40 responden pengajar pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Persada Khatulistiwa.

studi kepustakaan tentang sasaran penelitian, melakukan beberapa kali wawancara dengan pimpinan serta mantan pimpinan sekolah yang menjadi sasaran penelitian. Tujuannya ialah untuk melengkapi data kuantitatif yang diperoleh dengan kuesioner. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_a : \rho_{YX2} \neq 0$$

Hipotesis 3:

$$H_0 : \rho_{YX1X2} = 0,$$

$$H_a : \rho_{YX1X2} \neq 0$$

dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ danderajat kebebasan (dk) = $n-2$, maka H_0 diterima.

Taraf signifikan, $\alpha = 0,05$ dan Statistik uji dengan $df = n - 2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumusan pernyataan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada variabel penelitian, yaitu Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2), sebagai variabel bebas, dan Variabel Kinerja para pengajar STKIP Persada Khatulistiwa (Y) sebagai variabel terikat. Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang

dibutuhkan, data diolah dan dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences Versi 17.0* (yang disingkat SPSS). Dengan menggunakan program SPSS V.17 tersebut, didapat deskripsi data responden sebagai berikut: Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai terendah 40 dan tertinggi 200, memiliki frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori sering (skor 4) sebesar 32% (536) yang diikuti dengan selalu (skor 5) sebesar 31% (499), kemudian kadang (skor 3) sebesar 28% (449), jarang (skor 2) sebesar 8% (126), dan tidak pernah (skor 1) sebesar 1% (35). Variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah 40 dan tertinggi 200, memiliki frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori sering (skor 4) sebesar 30% (490) yang diikuti dengan kadang (skor 3) sebesar 28% (449), kemudian selalu (skor 5) sebesar 24% (385) dan

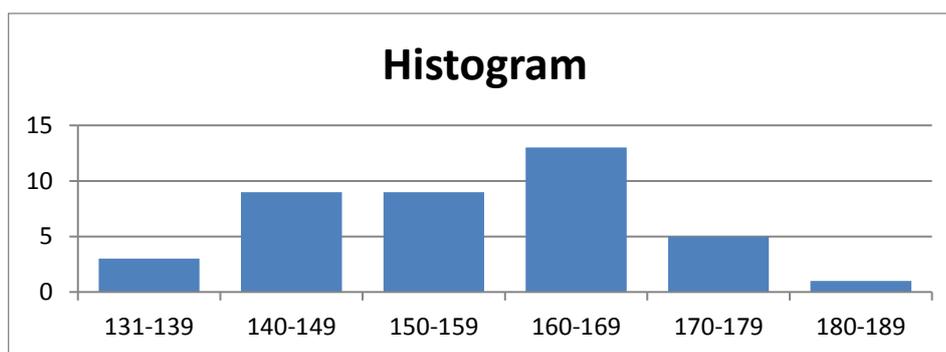
jarang (skor 2) sebesar 14% (226) dan tidak pernah (skor 1) sebesar 4% (70).

Variabel kinerja nilai terendah 40 dan tertinggi 200, memiliki frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori setuju (skor 4) sebesar 28% (393) yang diikuti dengan kurang setuju (skor 3) sebesar 24% (352), kemudian sangat setuju (skor 5) sebesar 23% (335) dan tidak setuju (skor 2) sebesar 21% (303) dan sangat tidak setuju (skor 1) sebesar 4% (57). Data distribusi jawaban 40 responden terhadap kuesioner tentang gaya kepemimpinan yang terdiri dari 40 butir pernyataan. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan variabel kinerja para pengajar STKIP Persada Khatulistiwa, Setelah didapat olahan statistik dari Variabel X_1 , maka dapat dicari distribusi frekuensinya, tabel distribusi frekuensi dari Variabel X_1 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kelas Interval	Variabel X_1	Frek. Relatif (%)	Frek. Kumulatif (%)
131-139	3	7,5	7,5
140-149	9	22,5	30
150-159	9	22,5	52,5
160-169	13	32,5	85
170-179	5	12,5	97,5
180-189	1	2,5	100
Total	40	100	

Untuk mempermudah penafsiran data ini digambarkan grafik histogram distribusi frekuensi dari variabel gaya kepemimpinan (variabel X_1), maka dari sebagai berikut:

Grafik 1. Histogram distribusi frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel disiplin kerja (X_2) sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan variabel kinerja para pengajar STKIP Persada Khatulistiwa, Setelah didapat olahan

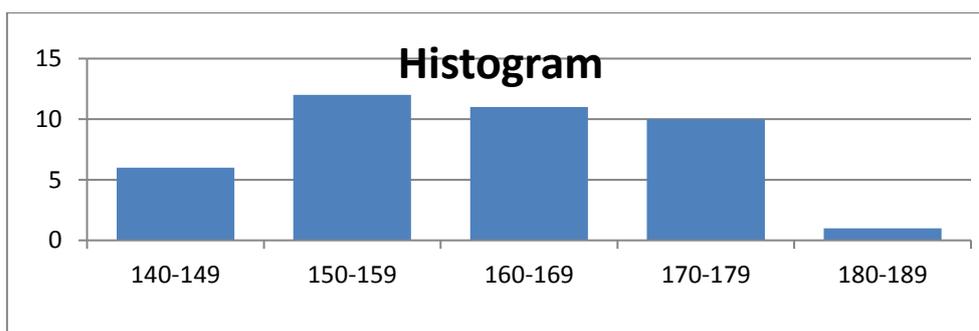
statistik dari Variabel X_2 , maka dapat dicari distribusi frekuensinya, tabel distribusi frekuensi dari Variabel X_2 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Kelas Interval	Variabel X_2	Frek.Relatif (%)	Frek. Kumulatif (%)
140-149	6	15	15
150-159	12	30	45
160-169	11	27,5	72,5
170-179	10	25	97,5
180-189	1	2,5	100
Total	40	100	

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X_2), dapat

disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Grafik 2. Histogram distribusi frekuensi Variabel Disiplin kerja(X_2).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner variabel kinerja (Y) para pengajar STKIP Persada Khatulistiwa yang merupakan variable.

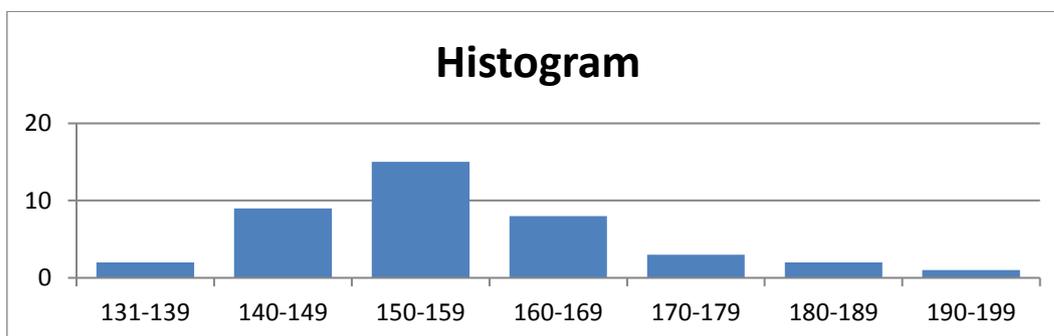
Setelah didapat olahan statistik dari Variabel Y, maka dapat dicari distribusi frekuensinya, tabel distribusi frekuensi dari Variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Kelas Interval	Variabel Y	Frek.Relatif (%)	Frek. Kumulatif (%)
131-139	2	5	5
140-149	9	22,5	27,5
150-159	15	37,5	65
160-169	8	20	85
170-179	3	7,5	92,5
180-189	2	5	97,5
190-199	1	2,5	100
Total	40	100	

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari Variabel Kinerja (Y), dapat

disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Grafik 3. Histogram distribusi frekuensi Variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} ini, dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,169 > 2,75$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 48,194 + 0,686X_1$. Persamaan ini memberikan

informasi bahwa setiap setiap ada kenaikan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1 (satu) unit, maka akan meningkatkan nilai kinerja para pengajar STKIP Persada Khatulistiwa sebesar 0,686 unit. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja para pengajar adalah signifikan atau positif, artinya makin tinggi tingkat gaya kepemimpinan akan diikuti dengan naiknya kinerja. Besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien regresi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien regresi sederhananya adalah sebesar 0,394. Secara statistik nilai ini dipersentasikan, memberikan pengertian bahwa sebesar 39,4% variasi kinerja ditentukan/dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien

regresinya. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,778. selanjutnya t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,778 > 2,75$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresinya adalah: $Y = 48,669 + 0,669X_2$ Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat disiplin kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja sebesar 0,669 unit.

Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja adalah signifikan atau positif. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja dengan kinerja dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,273. Secara statistik nilai ini jika dipersentasikan, memberikan pengertian bahwa sebesar 27,3% variasi kinerja ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja para pengajar yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,632 > 3,26$), nilai F_{hitung} sebesar 16,632. Nilai ini jauh lebih besar daripada nilai F_{tabel} . Pola hubungan antara ketiga variabel dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $Y = 6,854 + 0,541X_1 + 0,399X_2$.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi R^2_{y12} sebesar 0,473 serta nilai R sebesar 0,688. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebesar 47,3% variasi kinerja ditentukan/dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut.

Untuk mengetahui kontribusi murni masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat diketahui dengan melakukan pengontrolan variabel bebas lain. Hasil analisis

tersebut dilaporkan seperti berikut ini: Pertama, kontribusi murni variabel bebas gaya kepemimpinan dengan kinerja jika gaya kepemimpinan dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,394. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya variabel yang dapat menentukan kinerja, tetapi masih ada variabel lain yaitu variabel disiplin kerja yang ikut berhubungan. Kedua, kontribusi murni variabel bebas disiplin kerja dengan kinerja. Jika kinerja dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,273. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, yang berarti bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya variabel yang dapat menentukan kinerja, tetapi masih ada variabel lain yaitu gaya kepemimpinan yang ikut berhubungan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang mempunyai hubungan yang paling kuat dan kontribusi yang paling besar terhadap variabel terikat adalah gaya kepemimpinan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja para pengajar erat kaitannya dengan keberhasilan dalam pendidikan, Gaya kepemimpinan yang situasional adalah suatu upaya kegiatan Rektor dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para dosen dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu pada bawahan yang dipimpinnya. Sehingga para dosen akan terpenuhi harapannya, kepuasannya dan kesadarannya dalam meningkatkan kinerja dosen-dosennya.

Implikasi hasil penelitian pada masalah gaya kepemimpinan yang situasional dan Disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja ialah bahwa kedua variabel tersebut ternyata berhubungan dengan kinerja para pengajar. Sebagaimana yang telah diuraikan, bahwa dalam penelitian ini terdapat dua faktor yang mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja para pengajar, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Kedua faktor tersebut

adalah Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2).

Disarankan agar para pengajar dapat lebih disiplin, maka pihak manajemen STKIP hendaknya mendorong para pengajarnya untuk meningkatkan kariernya. Para pengajar dapat berkarier sampai puncak prestasi merupakan suatu kebutuhan asasi bagi para pengajar. Sebaiknya para pengajar diberi keleluasaan dan didorong untuk meningkatkan kariernya. Diharapkan agar untuk meningkatkan disiplin kerja, pihak manajemen STKIP memberikan pengakuan dan reward/penghargaan yang pantas kepada para pengajar yang berhasil. Pujian atas keberhasilan, pemberian honor dari kerja lembur, memperoleh simpati dan penghormatan dari mahasiswa merupakan suatu penghargaan yang penting bagi para pengajar untuk memicu disiplin kerjanya. Para pengajar yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan lebih suka pada tantangan dan mau menyumbangkan pikiran dan tenaganya bagi organisasinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, Herman, 2009. *Performance Management*, Edisi ke-2, Pearson.
- Bacal, Robert, 2001. *Performance management*, (terjemahan Surya Darma dan YanuarIrawan), Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan, 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia.
- Fautisno, C Gomes, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, Andi.
- Goleman, Daniel, 2007. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Cetakan Ke-5, Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan ke-14, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Ken, Shelton, 2002. *Paradigma Baru Kepemimpinan*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Moeheriono, 2012. *Indikator Kinerja Utama*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta, Salemba Empat
- Robinson, Pearce, 2009. *Management Strategic*, .Jakarta, Salemba Empat