

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PENDIDIKAN VOKASI DI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR

Muhammad Rifani^{*1}, Rustan DM², Ahmad Firman³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muhrifani63@gmail.com, ²rustandm66@gmail.com, ³a_firman25@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan November-Desember 2022. Populasi penelitian adalah semua dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan sampel sebanyak 52 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Dosen

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Lecturers in Vocational Education at the Makassar Shipping Science Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Makassar Shipping Science Polytechnic and was carried out from November to December 2022. The research population was all lecturers at the Makassar Shipping Science Polytechnic with a sample of 52 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the study show that there is a positive and significant influence partially between Leadership, Work Environment and Work Discipline on Lecturer Performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership, Work Environment and Work Discipline on Lecturer Performance. Work Discipline is the most dominant variable influencing lecturer performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline and Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin banyak berdiri lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sehingga kondisi ini membawa pengaruh positif bagi perkembangan dunia pendidikan. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan semakin banyak jumlah lembaga ataupun instansi pendidikan, khususnya lembaga pendidikan sektor swasta yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu semua institusi atau lembaga pendidikan mempunyai tujuan yang sama yaitu mempunyai kualitas yang unggul dan dapat memperoleh kemajuan dalam usahanya.

Perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Untuk itu, perguruan tinggi mempunyai misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang ada pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

No.87 tahun 2014 tentang program studi dan perguruan tinggi (2014) yaitu: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan iptek; (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan iptek serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini menunjukkan peran perguruan tinggi begitu penting dilihat dari misi yang dimilikinya yaitu pencerahan terhadap kehidupan masyarakat.

Munculnya banyak lembaga pendidikan menyebabkan timbulnya persaingan semakin ketat. Untuk itu, demi tercapainya keunggulan yang lebih baik dalam skala global, maka keberadaan perguruan tinggi haruslah harus dikelola secara maksimal agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan berkualitas tidak terlepas dari kepedulian para dosen yang diberikan tanggung jawab dalam mengajarkan mata kuliah sesuai dengan kurikulum yang berlaku dengan peraturan menteri pendidikan.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi nasional maupun global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan nasionalis melalui pendidikan. Perguruan Tinggi (PT) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional diharapkan mempunyai peran penting dan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Dosen sebagai tenaga pendidik dituntut untuk bekinerja karena merupakan fasilitator 2 langsung sebagai penerapan ilmu pengetahuan bagi para mahasiswanya.

Dosen sebagai pelaksana tri dharma perguruan tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa demi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang sesuai pendapat Yusaini (2018). Hal ini menjadi harapan perguruan tinggi swasta ingin melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen perguruan tinggi swasta diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menjadikan Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi sangat penting di perguruan tinggi untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis itu, tentu diperlukan sosok dosen yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bahwa “Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” Sementara itu istilah profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.(Badan PPSDM Nakes, 2014).

Guna mencapai tujuan di atas maka di butuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan tepat sasaran. Hal ini dikarenakan keberadaan peranan para dosen memegang unsur yang paling dominan yang dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas pada lulusan mahasiswa. Oleh karena itu, pengelolaan atas sumber daya manusia dimiliki oleh perguruan tinggi merupakan hal penting untuk meningkatkan efektifitas Kinerja Dosen di setiap institusi. Kinerja seorang dosen dalam mengajar sanga dituntut oleh perguruan tinggi sehingga dosen berkualitas merupakan ujung

tombak atas keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan alumni yang berkualitas sehingga dapat diterima di pasar tenaga kerja.

Widodo (2015), berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil diberikan oleh seorang individu atau dosen atas tiap tugas diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Namun demikian, kinerja tiap dosen dalam melakukan tugasnya tidaklah selalu sama dan stabil tiap tahunnya.

Perubahan atas Kinerja Dosen dapat terjadi setiap saat dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal seperti kesadaran atas tanggung jawab, kedisiplinan dan lainnya maupun faktor eksternal seperti Gaya Kepemimpinan di lembaga pendidikan, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam diri dosen sebagai tenaga pengajar yang telah diberikan tanggung jawab oleh lembaga pendidikan. Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan adapun faktor fundamental mempengaruhi Kinerja Dosen adalah Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2015), bahwa Gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (shared goal). Dengan demikian keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam menggerakkan individu atau dosen di lingkungan institusi perguruan tinggi untuk mau bekerja dan melakukan tugas seperti diberikan dengan maksud untuk mencapai tujuan utama lembaga pendidikan.

Untuk itu, seorang pemimpin yang handal dan disukai oleh dosennya adalah pemimpin yang benar-benar mempunyai jiwa Gaya Kepemimpinan yang diharapkan sehingga mampu memberikan rasa keadilan, kenyamanan dan menciptakan kondisi kerja yang harmonis antara sesama dosen maupun antara dekan dengan dosen. Dengan Gaya Kepemimpinan yang baik maka seorang pemimpin mampu mengayomi seluruh individu atau dalam hal ini para dosen sebagai tenaga pengajar sehingga keberadaan dosen merasa dihargai dan dibutuhkan dan kondisi ini tentunya akan memberikan keinginan bagi para dosen untuk semangat dalam mengajar para mahasiswa secara maksimal sehingga akan berpengaruh positif atas peningkatan Kinerja Dosen.

Selain melihat dari segi Gaya Kepemimpinan dosen, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat dosen mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, bising, tentunya berdampak besar pada kenyamanan kerja dosen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dosen dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangguhkan.

Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja pegawai sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja pegawai akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut DeStefano lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano yaitu sebagai berikut: (1) Prosedur Kerja, (2) Standar Kerja, (3) Pertanggung jawaban Supervisor, (4) Kejelasan Tugas, (5) Sistem Penghargaan, dan (6) Hubungan antar Pegawai. Menurut Wursanto indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (1) Pelaksana-an pengawasan atau controlling, (2) Suasana kerja, (3) Sistem imbalan, (4) Perlakuan, (5) Perasaan aman, (6) Hubungan antar individu/manusia (Human Relations), dan (7) Adil dan objektif. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:(1) Kejelasan Tugas, (2) Pelaksanaan Pengawasan, (3) Suasana Kerja, (4). Perlakuan, (5), Hubungan Antar Individu, (6) Adil dan Objektif.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana organisasi memperhatikan dan mendukung lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman, agar pegawai dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi tersebut. Lingkungan fisik terbagi menjadi (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan pegawai dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi organisasi untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

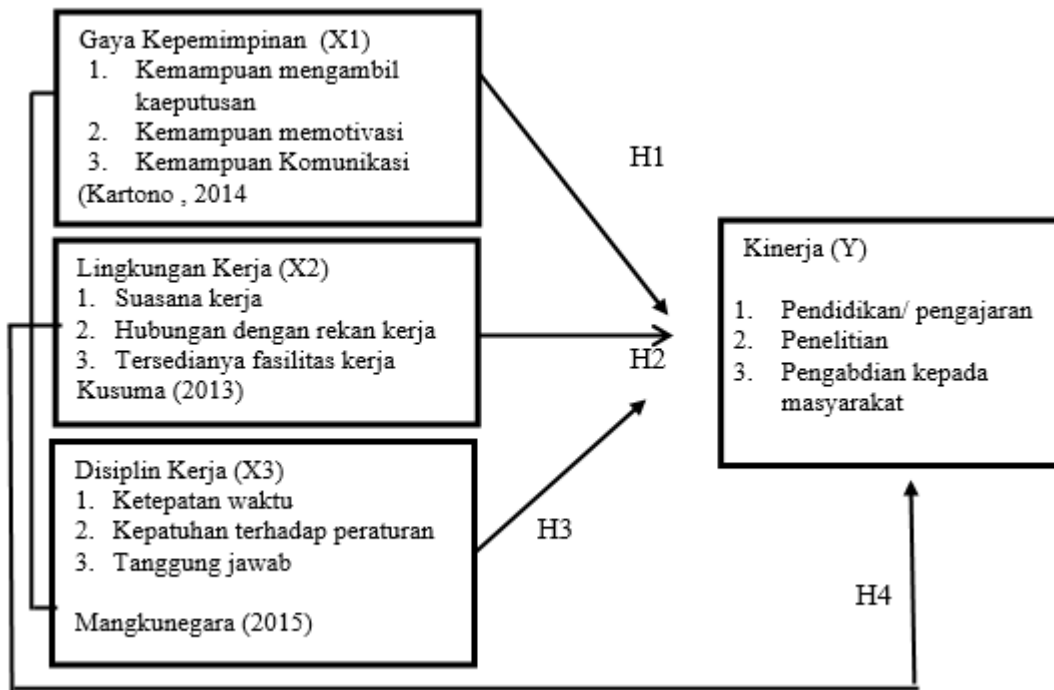
Selain faktor Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap Kinerja Dosen, Sementara itu, disiplin kerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatur aturan kerja berlaku bagi semua karyawan yang ada di lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Hartatik (2014), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran dalam diri individu atas pentingnya disiplin kerja dimiliki akan membuat individu tersebut dapat mengatur waktunya dan mengetahui apa yang harus dilakukan terkait dengan 4 peraturan kerja berlaku mulai dari jam masuk mengajar, jam istirahat dan jam lembur mengajar bila diperlukan.

Pemahaman yang benar atas pentingnya kedisiplinan bagi seorang dosen dalam mengajar sangat penting karena tiap mata kuliah yang diajarkan telah ditentukan lama mengajarnya. Dengan demikian, bila ada dosen yang sering terlambat datang mengajar maka keadaan ini dikhawatirkan dosen tidak dapat mengajar mata kuliah diampuh secara maksimal dan pada akhirnya para mahasiswa tidak dapat menerima ilmu yang diajarkan secara maksimal. Dengan seringnya keterlambatan dosen dalam mengajar

akan berdampak langsung terhadap kinerjanya bagi perguruan tinggi tersebut dan juga mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Diduga Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan November – Desember 2023 Target populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

yang berjumlah 52 orang, sampel sebanyak 52 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,013	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,003	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,022	Valid
X2.7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,004	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid

Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.5	0,001	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,001	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,032	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,001	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,725	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,797	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0,745	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,732	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,725, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,797, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,745 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,732. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for

Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.247	3.874		1.871	.067		
X1	-.514	.144	-.429	3.574	.001	.333	3.006
X2	.378	.113	.337	3.331	.002	.469	2.130
X3	.975	.126	.915	7.731	.000	.342	2.824

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.247 + -0,514X1 + 0,378X2 + 0,975X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 7.247 dengan asumsi predictor Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar 7.247 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi X1 sebesar -0,514 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan Kinerja Dosen sebesar -0,514 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien X2 sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,378 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,975 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,975 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -3.574 > t tabel 2.003, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3.331 > 2.003 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja $7.731 > 2.003$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Dosen. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.039	3	63.346	14.617	.000 ^a
	Residual	208.018	48	4.334		
	Total	398.058	51			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 14.617 > F tabel 2.80, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Disiplin Kerja dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,915 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Disiplin Kerja yang baik yang dimiliki oleh setiap dosen, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.722	1.936	2.229

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
a	Predictors:(Constant), Gaya Kepemimpinan(X1), Lingkungan				
b	Kerja(X2), Disiplin Kerja(X3). Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.736 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 73,6%. Sisanya, sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Samsuddin (2018) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi universitas pamulang. Penelitian lain yang juga sependapat adalah penelitian yang dilakukan oleh Wulan Puji Lestari (2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Universitas Islam Balitar Blitar (UNISBA).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diapari Sosagaon Putra Pane (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Kampus Politeknik Kota Bekasi. Penelitian lain yang juga sependapat dilakukan oleh Lucky Adi Prakoso (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, maka disimpulkan H₃ diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Menurut Rivai (2019) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada penelitian ini variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariadi (2021) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Dosen. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andromeda Qomariah (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di STIE Yapan Surabaya.

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Meithiana Indrasari (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro (PDD Polinema) di Kabupaten Bojonegoro. Diva Riza Fahlefi (2016) juga melakukan penelitian yang mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang.

3. Disiplin Kerja Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,915. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2020) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Politeknik Swadharma. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Susianti (2011) yang mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2022) yang menganalisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi, dan hasil penelitiannya mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi pada Institute Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia di Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka setia. Bandung.
- Bungin, Burhan. (2001). Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer. Jakarta. Rajawali Pers.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Indrajit, R. Eko., & Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kusuma, Arta, Adi. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi UNES. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moleong, Lexy. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV. Remaja.
- Rasetyo, Bambang. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., dan Deddy, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusdy, A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang. Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Simanjuntak, Risma, Adelina. (2010). “Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX”. Teknik industri, Institusi sains & Teknologi AKPRIND. Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo., dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh. (2011). Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gava Media.
- Supardi. (2006). Metodologi Penelitian. Mataram. Yayasan Cerdas Press.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis. Jurnal Empirika 15 (2), Desember: 116-138.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.