

PENGARUH PENGEMBANGAN DOSEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN

Silviana Batubara

batubarasilviana@gmail.com

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Juli 2019 di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan dosen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ada. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang ada. Kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel pengembangan dosen dan disiplin dan disiplin kerja sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar model, seperti variabel motivasi dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : pengembangan dosen, disiplin kerja

I. PENDAHULUAN

Dosen merupakan bagian integral dan memegang peranan penting bagi perguruan tinggi, tanpa adanya dosen yang berkualitas maka perguruan tinggi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Salah satu faktor yang menentukan kinerja dosen adalah disiplin kerja. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito,2002)

Sebagai gambaran apabila suatu perguruan tinggi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan teknologi tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja

dosen yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perguruan tinggi dan norma social yang berlaku (Masyjui,2005).

Selain itu, berbagai Lembaga aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu Lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para dosen dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut, aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari porsi pelanggaran yang dilakukan oleh dosen

bersangkutan. Hal itu dimaksudkan agar para dosen dapat bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Faktor lain yang mempengaruhi seorang dosen adalah pengembangan dosen. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan merekam dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap perguruan tinggi dan menyiapkan langkah langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen dosen dalam perguruan tinggi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi dosen agar menjadi kreatif dan inovatif.

Masalah pengembangan dosen adalah masa depan, artinya dengan adanya suatu pengembangan dosen adalah masa depan, artinya dengan adanya suatu pengembangan dosen yang terarah maka prestasi kerja dosen juga akan semakin meningkat dan dosen dapat bekerja secara efektif sehingga tujuan perguruan tinggi dapat tercapai. Begitu pentingnya diadakan pengembangan dosen yang memberi arah yang lebih mengkhususkan dosen tersebut sesuai dengan kecakapan yang ada pada dirinya, tentu memerlukan pengorbanan yang besar dan waktu yang lama. Sementara dalam kenyataannya, semakin tinggi suatu jabatan maka pengembangan dosen itu semakin penting sebagai syarat menduduki jabatan yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar.

Dengan profil dosen yang beraneka ragam, maka masalah yang menonjol pada saat ini adalah tidaklah mungkin suatu Lembaga Pendidikan Formal secara spesifik dapat menyediakan dosen untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Mutu dan kualitas lulusan dari berbagai Lembaga Pendidikan yang setingkat juga masih sangat bervariasi sehingga pada saat awal memasuki pekerjaan sering dijumpai kesenjangan yang dapat menghambat tercapainya sasaran yang diinginkan. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan

program pengembangan dosen baik dari dalam perguruan tinggi maupun dari perguruan tinggi itu sendiri, misalnya melalui Lembaga Pendidikan non formal untuk dapat menunjang program Pendidikan formal. Program tersebut dirancang berorientasi kepada peningkatan/ pengembangan kompetensi dari lulusan. Pendidikan formal agar dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tuntutan jenjang keahlian. Dari deskripsi di atas, jelaslah bahwa dalam setiap lembaga pendidikan tinggi peranan dosen sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah dosen yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancer.

Sorotan terhadap dosen yang dimiliki perguruan tinggi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya. Untuk itu, dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan dosen dalam perguruan tinggi merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian, karena melalui pengembangan dosen diharapkan kinerja dari setiap orang yang berada di dalam perguruan tinggi tersebut tercapai dengan baik. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastic pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perguruan tinggi membutuhkan dosen yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, perguruan tinggi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai. Oleh karenanya, perguruan tinggi tidak semata-mata mengejar pencapaian kinerja yang tinggi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dari individu merupakan kunci produktivitas.

Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dalam sumber daya lain yang ada di dalam perguruan tinggi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang ditetapkan. Konsekuensinya, perguruan tinggi memerlukan dosen yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perguruan tinggi.

Dengan kata lain, penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perguruan tinggi. Dukungan dari setiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif. Pengembangan terhadap dosen meliputi peningkatan ilmu pengetahuan administrasi maupun teknis dan kesadaran dosen yang terkait dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku disamping dukungan sarana dan prasarana dalam melaksanakan hak dan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka mendayagunakan potensi yang ada pada perguruan tinggi, baik di tingkat kualitas maupun kuantitas serta kompetensi dosen, diharapkan terciptanya iklim yang kondusif melalui kegiatan operasional, pembinaan, dan pengawasan kegiatan perguruan tinggi secara efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pelaksanaan pengembangan dosen adalah untuk memperlancar kegiatan pengelolaan perguruan tinggi, pelayanan serta pengawasan dan perawatan, pengendalian dan pengelolaan sarana dan prasarana yang keseluruhannya merupakan program utama untuk pencapaian sasaran perguruan tinggi. Untuk menciptakan hal tersebut dirasa perlu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dosen baik dari segi administrative maupun teknis.\

Berdasarkan latar belakang di atas perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan yang berlokasi di Jalan mandailing Km. 5 Sihitang Padangsidimpuan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan yang berjumlah 49 orang.

Menurut Arikunto (2004) cara pengambilan sampel untuk subjek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi . Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner/angket

Dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 36 orang. Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dan diberi skor sebagai berikut :

Tabel 1 . Skala Likert

No.	Keterangan	Pilihan	Bobot skor
1	Sangat Setuju	A	5
2	Setuju	B	4
3	Kurang Setuju	C	3
4	Tidak Setuju	D	2
5	Sangat Tidak Setuju	E	1

2. *Studi Dokumentasi*

Memperoleh data pendukung dalam penelitian berdasarkan pada buku-buku yang relevan terhadap objek yang diteliti.

3. *Studi Perpustakaan*

Yaitu memperoleh data dari buku-buku, literature dan penelitian sebelumnya yang ada di perpustakaan

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini dimulai dengan persiapan data yaitu proses pentabulasian data dan selanjutnya data tersebut untuk memudahkan peneliti akan di olah dengan program SPSS. Selanjutnya analisis data untuk melihat hubungan antara pengembangan dosen dan disiplin kerja sebagai variable bebas terhadap kinerja dosen sebagai variabel terikat, maka penelitian ini menggunakan rumus analisis linier berganda, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

dimana :

Y = Kinerja Dosen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = pengembangan dosen

X₂ = disiplin kerja

E = Standard error

Dengan menggunakan teknik analisis ini maka formulasi hipotesis yang akan ditetapkan:

H₀ = Tidak ada pengaruh pengembangan dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan.

H₁ = Ada pengaruh pengembangan dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

III. HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel pengembangan dosen, disiplin kerja dan kinerja dosen dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistic deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 2.

Variabel	Instrumen	Persentase (%)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Dosen (Y)	KD. 1	20	71,2	4,4	4,4	0	100
	KD. 2	8,9	75,5	15,6	0	0	100
	KD. 3	24,4	44,5	17,8	13,3	0	100
	KD. 4	28,9	62,2	8,9	0	0	100
	KD. 5	24,4	60	8,9	6,7	0	100
	KD. 6	24,4	60	8,9	6,7	0	100
	KD. 7	48,9	40	11,1	0	0	100
	KD. 8	20,1	62,2	13,3	4,4	0	100
	KD. 9	31,1	51,1	17,8	0	0	100
	KD. 10	22,2	66,7	11,1	0	0	100
Pengembangan Dosen (X ₁)	PD. 1	37,8	53,3	8,9	0	0	100
	PD. 2	37,8	48,9	13,3	0	0	100
	PD. 3	20	37,8	42,2	0	0	100
	PD. 4	42,2	37,7	20	0	0	100
	PD. 5	22,2	57,8	13,3	6,7	0	100
	PD. 6	37,8	33,3	22,2	6,7	0	100
	PD. 7	22,2	60	13,4	4,4	0	100
	PD. 8	37,8	33,3	22,2	6,7	0	100
	PD. 9	11,1	66,7	17,8	4,4	0	100
	PD. 10	28,9	46,7	20	4,4	0	100
Disiplin Kerja (X ₂)	DK. 1	20	71,1	4,5	4,4	0	100
	DK. 2	8,9	75,5	15,6	0	0	100
	DK. 3	24,5	44,4	17,8	13,3	0	100
	DK. 4	28,9	62,2	8,9	0	0	100
	DK. 5	24,4	60	8,9	6,7	0	100
	DK. 6	58,7	25,7	8,9	6,7	0	100
	DK. 7	53,3	33,3	8,9	4,5	0	100
	DK. 8	11,1	55,6	28,9	4,4	0	100
	DK. 9	6,7	57,8	26,7	8,8	0	100
	DK. 10	20	55,6	24,4	0	0	100

Validitas

Pengujian validitas instrument dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kinerja Dosen (Y)	KD. 1	0.707	0.2272	Valid
	KD. 2	0.830	0.2272	Valid
	KD. 3	0.705	0.2272	Valid
	KD. 4	0.888	0.2272	Valid
	KD. 5	0.641	0.2272	Valid
	KD. 6	0.802	0.2272	Valid
	KD. 7	0.926	0.2272	Valid
	KD. 8	0.888	0.2272	Valid
	KD. 9	0.641	0.2272	Valid
	KD. 10	0.830	0.2272	Valid
Pengembangan Dosen (X ₁)	PD. 1	0.716	0.2272	Valid
	PD. 2	0.817	0.2272	Valid
	PD. 3	0.692	0.2272	Valid
	PD. 4	0.777	0.2272	Valid
	PD. 5	0.480	0.2272	Valid
	PD. 6	0.805	0.2272	Valid
	PD. 7	0.919	0.2272	Valid
	PD. 8	0.681	0.2272	Valid
	PD. 9	0.805	0.2272	Valid
	PD. 10	0.541	0.2272	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Ket.
Disiplin Kerja (X ₂)	DK. 1	0.699	0.2272	Valid
	DK. 2	0.803	0.2272	Valid
	DK. 3	0.607	0.2272	Valid
	DK. 4	0.873	0.2272	Valid
	DK. 5	0.639	0.2272	Valid
	DK. 6	0.742	0.2272	Valid
	DK. 7	0.885	0.2272	Valid
	DK. 8	0.873	0.2272	Valid
	DK. 9	0.639	0.2272	Valid
	DK. 10	0.657	0.2272	Valid

Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrument tersebut telah reliable dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Dosen (Y)	0,802	0,6	Reliabel
Pengembangan Dosen (X ₁)	0,834	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,833	0,6	Reliabel

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$, yaitu $df_1=3-1=2$ dan $df_2=36-3=33$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,883. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5,907	2	2,954	124,965	.000a
Residual	0.789	33	0.024		
Total	6,688	35			

- a. Predictors : (Constant, Disiplin Kerja, Pengembangan Dosen)
- b. Dependent Variable : Kinerja Dosen

Dari uji f atau annova dengan bantuan program spss diperoleh f hitung sebesar 124,965 pada $\alpha=5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa pengembangan dosen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja dosen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, karena f hitung > f tabel yakni $124,965 > 2,883$. Hal tersebut berarti jika pengembangan dosen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja dosen (Y), sebaliknya jika pengembangan dosen (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama

mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan kinerja dosen (Y).

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan uji f, pembahasan akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji t yaitu dengan memperhatikan nilai t-hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05%. Nilai dari uji t-hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig). Pada masing-masing variabel independent, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t table (dihitung dari two-tailed $\alpha=5\%$, df-k, k merupakan jumlah variabel independent), maka nilai variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain terhadap pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun metode dalam penentuan t-tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n-k-1$ pada penelitian ini $df=36-3-1=32$), sehingga didapat nilai t table sebesar 2,03. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengaruh Pengembangan Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
Pengembangan Dosen	1,017 .606	.001 .147	.576	2,009 4,108	.011 .000

a. Dependent variable: kinerja Dosen

Dari table di atas diketahui variabel pengembangan dosen memiliki nilai p- value (pada kolom sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan t-hitung $4,108 >$ dari t-table 2,04 artinya signifikan. Artinya pengembangan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, pengembangan dosen secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel 7. Hasil Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.004	.256		2,345	.025
Disiplin Kerja	.866	.064	.919	13,553	.000

a. Dependent variable : kinerja Dosen

Dari table diatas diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *sig*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $13,553 >$ dari t table 2,04 artinya signifikan. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel 8. Hasil koefisien Regresi

Model	Un-standardized Coefficients		Stand Coeff	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.023	.285		.081	.936
Pengembangan Dosen	.232	.069	.220	3,345	.002
Disiplin Kerja	.776	.062	.823	12,494	.000

a. Dependent variable : kinerja dosen

Persamaan regresi diambil dari nilai beta (β) masing-masing koefisien yang telah dirumuskan, kemudian dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$$Y = 0,023 + 0,0232x_1 + 0,776x_2 + E$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,023, dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,023 satuan. Nilai besaran koefisien regresi pengembangan dosen sebesar 0,0232 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan dosen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan dosen semakin baik atau tinggi, maka kinerja dosen akan baik/tinggi.

Tabel 9.

Hasil Analisis Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	.9406	.883	.876	.15374

a. predictors : (constan), Disiplin kerja, pengembangan Dosen

Hasil olahan data pada table diatas memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,876. Artinya 87,6% variabel dependen (kinerja dosen) dijelaskan oleh variabel independent (pengembangan dosen dan disiplin kerja), dan sisanya sebesar 12,4% ($100\% - 87,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

IV. KESIMPULAN

1. Pengembangan dosen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai penelitian dan teori yang ada.
2. Kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel pengembangan dosen dan disiplin kerja sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi, Yunus, 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Dosen Indonesia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*, Edisi ke 3. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Perguruan Tinggi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lubis, Ade Fatma dan Syahputra, Adi (2008), *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*, Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana USU, Medan.
- Nawaw, Hadari H., Martini, HM (2004) *Kepemimpinan Yang Efektif*, Cetakan Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean , Mutiara. 2002, *Manajemen Dosen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. 2002. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Dosen*. Yogyakarta : BPFE.
- Tika, H. Moh. Pabundu (2006). *Budaya Perguruan Tinggi dan Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, (2004). *Manajemen Perilaku Perguruan Tinggi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Yuli, Cantika. 2005. *Manajemen Dosen*. Malang :UMM.