

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom

**Dinaria br Sembiring**

Akademi Informatika dan Komputer Medicom  
Medan, Sumatera Utara

[dinarias16@gmail.com](mailto:dinarias16@gmail.com)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 01/11/2021

Diterima : 07/11/2021

Dipublikasi : 07/11/2021

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) pada Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Medicom Medan berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi kepustakaan, dan observasi. Analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis dengan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : (1) berdasarkan uji parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom dengan uji t sebesar 3.724. (2) Berdasarkan uji parsial Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom dengan uji t sebesar 4.065 (3) Berdasarkan uji Simultan berpengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja Dosen AMIK Medicom dengan uji F sebesar 54.416.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Dosen

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset oleh karena itu perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) harus dapat mengikuti perubahan dan persaingan yang setiap saat dapat berubah baik dari segi kemampuan dan sikap karena teknologi semakin berkembang. Salah satunya kedisiplinan sangat penting diterapkan kepada SDM agar kemampuannya dapat meningkat dan terjaga. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur dalam pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan itu merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan, karena disiplin karyawan semakin baik, maka prestasi kerja yang dapat dicapainya semakin tinggi.

(nur avni rozalia, hamida nayati utami, 2015) mengungkapkan kalau : “Disiplin kerja merupakan tolak ukur yang dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan disetiap organisasi atau institusi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010). Dosen memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga dapat menjadi penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi perguruan tingginya. Keberadaan dosen sangat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta dosen yang sudah sertifikasi ,kenaikan jabatan atau pangkat sebagai tolok ukur bagi dosen masih sering mengalami kelambatan. Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan dan jenjang jabatan akademis. Seorang belum dapat disebut sebagai dosen apabila belum mempunyai jabatan fungsional dan belum disebut dosen yang professional apabila belum memperoleh sertifikate dosen Oleh sebab itu jabatan fungsional bagi seorang dosen sangat penting. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi dosen, karena ada dosen mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Tidak hanya faktor disiplin kerja saja yang perlu diperhatikan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja dosen, akan tetapi dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan kompetensi yang mendukung kearah peningkatan kinerja yang baik bagi dosen

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Medicom Medan, bahwa kinerja Dosen belum maksimal dalam hal kenaikan jabatan atau pangkat masih lambat karena dosen kurang disiplin dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi ,masih ada dosen yang terlambat menginput nilai dan juga terlambat datang saat mengajar.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja Dosen yang dipengaruhi oleh disiplin dan kompetensi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom ”.

## II. STUDI LITERATURE

Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Dalam pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

### Kinerja Dosen

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Zefeiti & Mohamad, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu (Robbins, 2015):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## Disiplin Kerja

Prijodarminto dalam Syuaib (2017) mengartikan disiplin yaitu sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban. Dalam hal ini, sikap dan perilaku dapat tercipta melalui pembinaan dari keluarga, pendidikan, dan pengalaman, atau pengenalan dari keteladanan lingkungannya. Gibson, dkk dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila pegawai melakukan suatu penyimpangan. Dalam konteks ini, disiplin berkaitan erat dengan hukuman dan peraturan.

Rivai dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Emmel dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Moekijat dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis

## Kompetensi

Menurut undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen.

Menurut Rusmini, dalam ondi 2010:31 bahwa untuk pengembangan kompetensi mahasiswa, setiap dosen harus mampu menciptakan susana yang positif yang membuat mahasiswa menjadi lebih giat dalam belajar.

Menurut Wibowo (2013:324) “Kompetensi adalah sebuah karakteristik yang ada dalam setiap individu yang menjadi dasar dalam melakukan kinerja atau perilaku dosen di area kampus”.

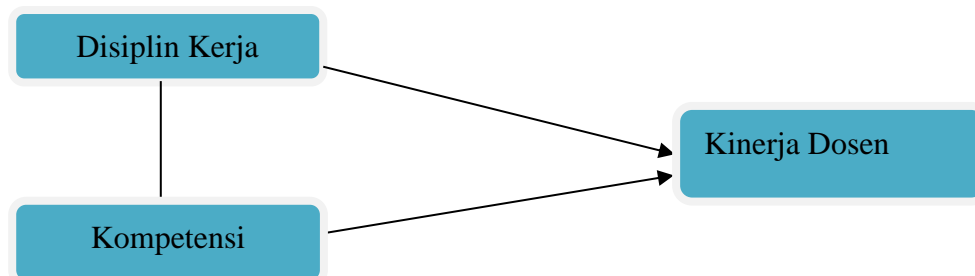
Dari penjelasan tersebut, bahwa kompetensi merupakan pembentukan pengetahuan, perilaku serta keterampilan seorang dosen untuk mendapatkan dan menerapkan skil dan kemampuannya. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

## Indikator Kompetensi

Menurut Istirani dan intan pulungan (2019:169) unsur kompetensi yaitu :

1. Kemampuan
2. Keterampilan
3. Pengetahuan
- 4.

## Kerangka Berpikir



Gambar : Kerangka pemikiran

## III. METODE

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2017 : 95).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan teknik analisis statistik inferensial. Metode ini dapat memberikan gambaran tentang variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki pengaruh antara variabel

## Sumber Data, Variabel

### Sumber Data

Dalam penulisan ini sumber data yang diperlukan adalah :

Data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, data tersebut sebelumnya tidak ada.

- a. (Manullang, Pakpahan 2014:87) Contoh data primer adalah data yang dikumpulkan melalui instrumen :
  - 1) Wawancara/interview
  - 2) Angket/kuesioner
  - 3) Pengamatan/observasi
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. (Manullang, Pakpahan 2014:87)  
Pengumpulan data skunder dilakukan dengan instrumen :
  - 1) Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
  - 2) Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

#### A. Metode Pengumpulan Data

Prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah :

- a. Kuesioner  
Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.
- b. Studi Kepustakaan  
Pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lainnya yang mendukung penelitian ini. (Manullang, Pakpahan 2014:87)

### Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

- a. Variabel bebas (Variabel Independen)  
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah “Disiplin kerja “ yang diberi simbol X1 dan “Kompetensi “ yang diberi simbol X2.
- b. Variabel terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah “Kinerja Dosen “ yang diberi simbol Y.

## Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Gujarat dalam Ghozali (2006:145)}$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  = Variabel Independen

$X_2$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$e$  = *error sampling*

### Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

#### 1. Uji t (t-test)

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Untuk melakukan uji keberartian korelasi variabel kompensasi dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri atau parsial digunakan uji-t. Untuk menguji signifikansi pengaruh, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus uji t (Sugiono, 2005:97) seperti rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :  
 $t$  hitung = nilai t  
 $r$  = Nilai koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel

Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k$ .

Kriteria :

- Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.
- Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial.

Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k$ .

#### 2. Uji F (F-test)

Untuk menguji keberartian korelasi untuk dua variabel bebas secara bersama-sama yang dihubungkan dengan variabel terikat digunakan uji F (Sudjana, 2005:385)

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - k)}$$

Dimana :  $R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan  
 n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan cukup baik atau tidak. Uji F dapat dilihat dari nilai F hitung dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{test} \geq F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.

Jika  $F_{test} \leq F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan tidak baik.

#### IV. PEMBAHASAN DAN HASIL

##### Analisa Korelasi dan Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresinya :

**Tabel Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.317	2.135		.719	.037
Disiplin Kerja	.059	.162	.073	3.724	.027
Kompetensi	.571	.116	.618	4.065	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Dosen*

Sumber : Hasil Regresi Linier Berganda SPSS Versi 17

Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel dengan kriteria yaitu:

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   
 $t_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas =  $n - k$   
 $n$  = jumlah sampel yaitu 35 data  
 $k$  = jumlah variabel yang digunakan,  $k = 3$   
 $n - k = 35 - 3 = 32$

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan  $\alpha = 5\%$  maka  $t_{tabel} 5\% (2;32)$  adalah 1,693

Output uji t dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Uji –t ( Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.526	2.149		1.643	.027
Disiplin Kerja	.043	.125	.087	3.216	.015
Kompetensi	.647	.103	.684	4.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Uji t SPSS Versi 17

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja bernilai 3,216 sedangkan  $t_{tabel}$  bernilai 1,693. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,216 > 1,693$  dengan nilai signifikan lebih  $< 0,05$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi bernilai 4,002 sedangkan  $t_{tabel}$  bernilai 1,693. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,002 > 1,693$  dengan nilai signifikan lebih  $< 0,05$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kinerja dosen dan berpengaruh signifikan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas disiplin kerja dan kompetensi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai . Model hipotesis ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (artinya variabel disiplin kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen).

$H_1 : b_1, b_2, \neq 0$  (artinya variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan kriteria yaitu :

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
  - b.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $F_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas (df1= k – 1)  
 n = jumlah sampel yaitu 35 data



$$k = \text{jumlah variabel yang digunakan, } k = 2$$

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan  $\alpha = 5\%$  maka  $F_{\text{tabel } 5\% (2 ; 32)}$  adalah 3,29. Output uji F dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.433	2	151.243	54.416	.000 <sup>a</sup>
	Residual	271.026	32	.728		
	Total	401.459	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Uji F SPSS

Pada Tabel menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  variabel disiplin kerja dan kompetensi bernilai sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  bernilai 3,29. Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $54.416 > 3,29$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin Kerja dan Kompetensi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Pegawai dan berpengaruh signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) pada di Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom .

Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) di Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom.

Variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) di Akademi Manajemen Informatika Komputer Medicom).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2008 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta; Rineka Karya
- Dessler, G. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Ressauce Management 7 c*, Edisi Indonesia, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo
- Depditnas,.2003.UU RI No.20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Gouzali Saydam, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro* , Jakarta : Djambaran..
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.

- 
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Manullang, 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Ciptapustaka Media Perintis.
- Manullang, Marihot & Pakpahan, Manuntun. 2014 *Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Ciptapustaka Media: Bandung
- nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono,. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sihombing, S., Gultom, R.S & Sonya Sidjabat, 2015 *manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Rivisi Bogor in Media*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada