



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Dosen) Di Universitas Teknologi Surabaya

Suryati Eko Putro <sup>1</sup>, Lukman Hakim <sup>2</sup>, Muh. Sujudi <sup>3</sup>, Susanto Susanto <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

Korespondensi penulis: [suryatiekoputro@yahoo.com](mailto:suryatiekoputro@yahoo.com)

**Abstract.** *The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and work discipline on the performance of employees (lecturers) at the Surabaya University of Technology. The population in this study was 38 respondents. The sample used in this research was 38 lecturer respondents at Surabaya University of Technology using a saturated sampling technique because the population was not too large. Researchers process data and analyze data that has been obtained using the SPSS application. This research falls under the umbrella of causal associative research with quantitative methodology. The goal of a causal associative study is to ascertain how two or more factors interact with each other. The instrument measurement scale uses a Likert scale using five levels. The research results show that (1) transformational leadership has no significant effect on employee (lecturer) performance, with a calculated t value of  $1.928 < 2.030$  and a significance value  $> 0.05$ , so H1 is rejected. (2) work discipline has a significant effect on employee (lecturer) performance, with a calculated t value of  $3.906 > 2.030$  and a significance value  $< 0.05$ , so H2 is accepted. (3) transformational leadership and work discipline simultaneously influence employee (lecturer) performance variables at Surabaya University of Technology, with a calculated f value of  $491.874 > 2.87$  and a significance value  $< 0.05$ , so H3 is accepted.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Discipline and Employee (Lecturer) Performance.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (dosen) di Universitas Teknologi Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini juga 38 responden dosen di Universitas Teknologi Surabaya dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak. Peneliti mengolah data dan menganalisis data yang sudah diperoleh dengan aplikasi SPSS. Penelitian ini di bawah payung penelitian asosiatif kausal dengan metodologi kuantitatif. Tujuan dari studi asosiatif kausal adalah untuk memastikan bagaimana dua faktor atau lebih saling berinteraksi. Skala pengukuran instrument menggunakan skala likert dengan menggunakan lima tingkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen), dengan nilai t hitung sebesar  $1,928 < 2,030$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka H1 ditolak. (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen), dengan nilai t hitung sebesar  $3.906 > 2,030$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H2 diterima. (3) kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (dosen) di Universitas Teknologi Surabaya, dengan nilai f hitung sebesar  $491,874 > 2,87$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H3 diterima.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Dosen).

## LATAR BELAKANG

Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan karya adalah sumber daya manusia (SDM). Semua potensi sumber daya manusia berdampak pada bagaimana perusahaan atau lembaga bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Betapapun canggihnya teknologi, informasi, modal, dan material, tanpa sumber daya manusia yang cukup, perusahaan atau lembaga akan kesulitan mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, seperti mewujudkan masyarakat modern, beradab, demokratis, sejahtera, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan sumber daya yang berkinerja baik dan kompeten, serta personel yang selalu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat.

Secara umum, setiap bisnis atau instansi mengantisipasi kinerja pegawai yang luar biasa di setiap bidang kegiatan yang ada sekarang. Sutrisno (2013) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seorang individu untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas, seorang pegawai yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau cara yang digunakan. seorang individu diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu dari tugas yang diberikan.

Diantara faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Para pemimpin sekarang menggunakan lebih banyak filosofi kepemimpinan transformasional. Ihsan (2019:12) mengklaim bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya mencirikan interaksi antara atasan dan bawahan berdasarkan nilai, keyakinan, dan harapan terkait misi dan tujuan suatu perusahaan atau instansi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kapasitas pemimpin untuk mengubah cara pengikut memandang tempat kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan prinsip-prinsip panduan. Pegawai terdorong untuk melakukan lebih baik daripada yang sering mereka lakukan danantisipasi karena mereka merasa aman, patuh, dan menghargai pemimpin mereka. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional mendorong orang untuk melampaui apa yang biasanya mereka lakukan.

Disiplin kerja merupakan komponen lain yang berdampak pada keberhasilan seorang pegawai. Fungsi operasional manajemen sumber daya yang paling krusial adalah disiplin kerja karena berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai. Semakin besar disiplin kerja

seorang pegawai, semakin tinggi pula potensi produktivitasnya. Disiplin tempat kerja menurut Sinambela (2016) juga bermanfaat untuk mengajarkan pegawai untuk patuh dan taat pada aturan, proses, dan kebijakan yang berlaku guna menciptakan kinerja yang baik. Akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil terbaik jika disiplin kerja yang baik tidak diterapkan. Jelas bahwa menjaga disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, serta untuk membina lingkungan kerja yang positif dan moral pegawai yang akan menghasilkan kinerja tinggi.

Fenomena Universitas Teknologi Surabaya belum berhasil memenuhi maksud dan tujuannya. Hal ini disebabkan oleh kurang efektifnya kinerja pegawai. Masih perlu perbaikan dalam hal memimpin dan mengarahkan bawahan. Pegawai tetap harus diarahkan oleh atasannya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi tanpa meminta secara sungguh-sungguh. Kebenaran ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang diabaikan oleh atasannya, yang berujung pada turunnya kinerja pegawai di bawah standar. Pegawai kurang disiplin dalam bekerja karena minimnya pendekatan kepemimpinan. Seperti beberapa pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja, menyalahgunakan waktu kerja yang diberikan, istirahat yang terlalu lama, dan mereka yang tidak meninggalkan kantor tepat waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh hal ini, yang menghambat tercapainya visi dan tujuan organisasi.

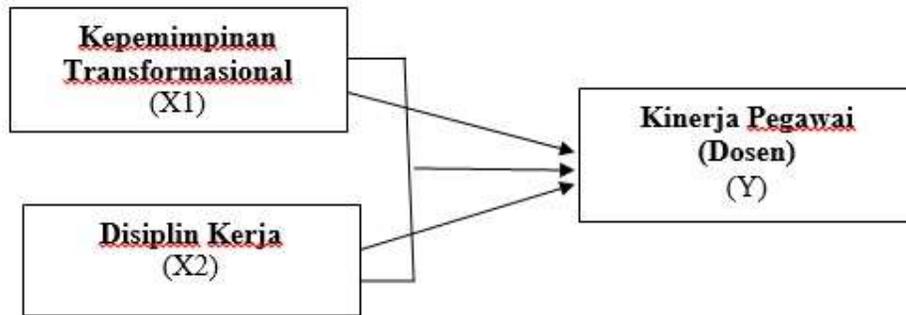
### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?
2. Untuk mengetahui variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Surabaya?

### Kerangka Konseptual



Gambar : Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Pengembangan Model

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.
- H3 : Kepemimpinan Transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.

### KAJIAN TEORI

#### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Ihsan (2019:12) pada dasarnya menggariskan interaksi antara atasan dan bawahan berdasarkan nilai, keyakinan, dan asumsi tentang visi dan misi organisasi. Berbicara secara konseptual, kepemimpinan transformasional adalah kapasitas pemimpin untuk mengubah cara pengikut memandang lingkungan kerja, motivasi, rutinitas, dan nilai-nilai mereka untuk memaksimalkan keluaran dan memenuhi tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan pengikut mengangkat diri mereka ke standar moral yang tinggi seperti kebebasan, keadilan, dan kemanusiaan dan tidak termotivasi oleh perasaan nafsu, keserakahan, iri hati terhadap orang lain, atau permusuhan. Agar mereka dapat memfokuskan upayanya secara paling efektif dalam mencapai tujuan yang ada dalam pikiran organisasi atau instansi, pemimpin dan bawahan memiliki pemahaman yang sama dalam hal ini (Ihsan, 2019).

Menurut Jonnaidi (2019), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memperluas dan meningkatkan minat pada kepentingan karyawannya, membujuk mereka untuk menerima tujuan dan misi organisasi atau lembaga, dan membujuk mereka untuk melihat melampaui batas-batas mereka. Kepentingannya sendiri demi kebaikan kelompoknya. Menurut Kurniawan (2016), Burns pertama kali mengusulkan gagasan kepemimpinan transformasional pada tahun 1978, mengatakan bahwa pemimpin seperti itu meningkatkan tuntutan dan motivasi bawahannya dan mendorong perubahan signifikan pada orang, komunitas, dan organisasi atau agensi. Awalnya, karisma, kepedulian terhadap orang lain, dan rangsangan intelektual adalah tiga perilaku yang digunakan untuk menunjukkan kepemimpinan transformasional. Namun, seiring bertambahnya usia, perilaku karismatik terbagi menjadi dua komponen: karisma atau pengaruh ideal, dan motivasi yang menginspirasi.

Meskipun motivasi karismatik dan motivasi inspiratif secara umum tidak dapat dibedakan secara empiris, namun kedua variabel di atas dapat dipandang berbeda karena adanya perbedaan konseptual antara kedua perilaku tersebut. Hasilnya, empat ciri mendasar kepemimpinan transformasional adalah idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, perhatian individu, dan stimulasi intelektual dalam perubahan yang terjadi.

Menurut wijayanto, 2012 gaya kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang berfokus pada pengikutnya untuk menginspirasi dan memotivasi mereka. 4 Indikator dari variabel kepemimpinan transformasional:

1. *Charisma*, memberikan kejelasan terhadap visi dan misi agar dapat meraih sebuah kepercayaan
2. *Inspiration*, mengkomunikasikan setiap harapannya dengan tinggi serta mengekspresikan setiap tujuannya melalui cara yang paling sederhana
3. *Intellectual stimulation*, mendorong intelegensia, rasionalitas dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah
4. *Individualized consideration*, memberikan yang lebih bersifat pribadi, berlatih dan memberikan saran yang membangun.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap pegawai yang menghormati kebijakan dan prosedur suatu perusahaan atau instansi. Pegawai mempunyai disiplin yang buruk jika norma dan peraturan organisasi atau lembaga diabaikan atau sering dilanggar. Di sisi lain, hal ini menunjukkan status kedisiplinan pegawai jika mereka terikat oleh peraturan lembaga. Disiplin

adalah sikap kerelaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati tata tertib peraturan yang berlaku disekitarnya, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86).

Menurut Malayu Hasibuan (2012: 193) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan organisasi atau lembaga serta standar sosial yang relevan. Perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, proses kerja saat ini, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, menurut Edy Sutrisno (2016:89). Dapat penulis simpulkan dari beberapa sudut pandang yang dikemukakan di atas bahwa disiplin adalah sikap atau kesiapan seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan. 2012. menegaskan bahwa mengenai indikator-indikator mempengaruhi kedisiplinan pegawai, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan, tingkat disiplin pegawai juga dipengaruhi oleh tujuan dan keterampilan. Tujuan harus jelas, ditentukan dengan tepat, dan cukup sulit untuk dicapai orang tersebut.
2. Teladan pimpinan, karena pimpinan dijadikan sebagai panutan oleh bawahannya, keteladanan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi disiplin pegawai.
3. Balas jasa, disiplin pegawai dipengaruhi oleh gaji (pendapatan dan tunjangan). Yang mendorong pegawai untuk menikmati pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja.
4. Keadilan, salah satu pendorong penerapan disiplin pegawai karena sifat dan ego manusia sama-sama menuntut diperlakukan sama dengan orang lain.
5. Waskat, langkah konkrit yang paling praktis untuk menegakkan disiplin pegawai yang tegas.
6. Sanksi hukuman, komponen penting untuk menjaga agar pegawai tetap terkendali.
7. Ketegasan, kedisiplinan pegawai akan tergantung pada seberapa tegas pemimpin bertindak.
8. Hubungan kemanusiaan, disiplin yang baik di tempat kerja dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Prawirosentono (2019:2) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara etis, moral, dan secara hukum. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara tertentu, yang sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara tertentu, yaitu legal, moral, dan etis. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah “kinerja” berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” (berprestasi dalam pekerjaan atau dalam kehidupan nyata). Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Edison, 2016).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2013) mengartikan kinerja sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau tentang bagaimana individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut.

Sedangkan kinerja pada suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan menurut Handoko (2013:135). Kata kinerja berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada kinerja seseorang dalam pekerjaan atau pencapaian nyata. Karena setiap pegawai mempunyai jumlah kapasitas yang berbeda untuk melakukan tugasnya, kinerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Kinerja dipengaruhi oleh bakat, usaha, dan peluang seseorang.

Menurut Handoko dalam Wahab (2012), kinerja pegawai merupakan indikator utama seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Dari beberapa sudut pandang di atas, jelas bahwa kinerja merupakan hasil akhir seorang pegawai melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai juga diwujudkan dalam kinerja, yang biasanya menjadi landasan evaluasi individu atau organisasi.

Catatan pencapaian atau kinerja adalah ringkasan hasil dari tugas atau aktivitas terkait pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Berikut indikator kinerja pegawai dalam jurnal sujadi dan sri:

1. *Quantity Of Work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality Of Work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

## **METODE**

Penelitian ini berada di bawah payung penelitian asosiatif kausal dengan metodologi kuantitatif. Tujuan dari studi asosiatif kausal adalah untuk memastikan bagaimana dua faktor atau lebih berinteraksi. Hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti akan dijelaskan melalui penelitian ini. Metode kuantitatif, dimana setiap fenomena sosial dicirikan dalam beberapa komponen permasalahan, variabel, dan indikator, merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada ciri-ciri penilaian obyektif terhadap fenomena sosial (Echdar, 2017). Skala pengukuran instrumen menggunakan Skala Likert dengan menggunakan

lima tingkatan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu/Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 responden yang merupakan keseluruhan dosen Universitas Teknologi Surabaya. Untuk sampel yang digunakan diambil jumlah populasi sebanyak 38 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian dapat disebut juga dengan sensus dilingkup kecil (Sugiyono, 2012).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)</b>	X1.1	0.952	0.312	VALID
	X1.2	0.960	0.312	VALID
	X1.3	0.933	0.312	VALID
	X1.4	0.924	0.312	VALID

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>	X2.1	0.747	0.312	VALID
	X2.2	0.704	0.312	VALID
	X2.3	0.681	0.312	VALID
	X2.4	0.731	0.312	VALID
	X2.5	0.807	0.312	VALID
	X2.6	0.867	0.312	VALID
	X2.7	0.471	0.312	VALID
	X2.8	0.708	0.312	VALID

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>KINERJA PEGAWAI/DOSEN (Y)</b>	Y.1	0.835	0.312	VALID
	Y.2	0.868	0.312	VALID
	Y.3	0.859	0.312	VALID
	Y.4	0.897	0.312	VALID
	Y.5	0.916	0.312	VALID
	Y.6	0.917	0.312	VALID
	Y.7	0.919	0.312	VALID
	Y.8	0.921	0.312	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item dari variabel di penelitian ini memiliki hasil valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (taraf signifikansi 5%).

### Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0.957	RELIABEL
2.	Disiplin Kerja	0.854	RELIABEL
3.	Kinerja Pegawai/Dosen	0.962	RELIABEL

Berdasarkan hasil Uji Reabilitas diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian yang diuji dengan instrumen Cronbach Alpha dengan nilai lebih besar 0,60 sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53178887
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.115
	Positive	.090
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0,05$  sehingga dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.023	4.628		1.950	.059		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.371	.192	.267	1.928	.062	.722	1.386
	DISIPLIN KERJA	.616	.158	.541	3.906	.000	.722	1.386

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji regresi linear berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.023	4.628		1.950	.059		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.371	.192	.267	1.928	.062	.722	1.386
	DISIPLIN KERJA	.616	.158	.541	3.906	.000	.722	1.386

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9.023 + 0.371X_1 + 0,616X_2$$

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

1. Konstan pada ( $\beta_0$ ) = 9.023 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari variabel terikat sebesar 9.023.

2. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional ( $\beta_1$ ) = 0,371 artinya, apabila kepemimpinan transformasional (X1) bertambah satu, maka nilai dari kinerja dosen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,371 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y).
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $\beta_2$ ) diketahui sebesar 0,616 menunjukkan tanda positif yang dimana apabila variabel independen lainnya terdapat nilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,616.

### Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.023	4.628		1.950	.059
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.371	.192	.267	1.928	.062
	DISIPLIN KERJA	.616	.158	.541	3.906	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$\text{Nilai } t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 38 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2.030$$

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

1. H1: Kepemimpinan Transformational berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,062 dan nilai t hitung sebesar 1,928 karena nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai t hitung  $< 2,030$  maka H1 ditolak, yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen.

2. H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,906 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> 2,030$

maka H2 diterima, yang artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen.

### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.874	2	245.937	18.651	.000 <sup>b</sup>
	Residual	461.521	35	13.186		
	Total	953.395	37			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

$$\text{Nilai } f \text{ tabel} = (k; n-k) = (2; 38-2) = (2; 36) = 2,87$$

Berdasarkan hasil Uji f diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai f hitung sebesar 491.874 sehingga nilai signifikan < 0,05 dan nilai f hitung > 2,87 dengan demikian berdasarkan hipotesis pada penelitian ini variabel Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.488	3.631

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,516 atau sama dengan 51,6%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sebesar 51,6% terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.
3. Variabel kepemimpinan transformational dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (dosen) di Universitas Teknologi Surabaya.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai (dosen) Universitas Teknologi Surabaya, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan kepemimpinan transformasional karena variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen). Perlu adanya pengaruh langsung dari pimpinan di dalam meningkatkan kinerja pegawai (dosen) meskipun mereka sudah menyadari akan kewajiban di dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Perlu adanya variabel lainnya guna mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau : Zanafa Publishing
- D. Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ihsan, A. Nur. 2019. Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi atau instansi. Bandung: Alfabeta.
- Jonnaidi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi atau instansi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi.2019. Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Pegawai. Yogyakarta: BPFE.
- Setiyanti, Sri Wiranti. 2012. Perencanaan penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi Spencer. Jurnal STIE Semarang. ISSN 2252-7826 Vol. 4 No. 1. 2012
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.