

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN
DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA
INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA
DI PEKANBARU**

***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING LEADERSHIP PERFORMANCE WITH
LEADERSHIP AS MODERATING VARIABLES AT PELITA INDONESIA
INSTITUTE OF BUSINESS AND TECHNOLOGY
IN PEKANBARU***

Ilyas¹, Suarni Norawati²
suarni.norawati@yahoo.co.id

ABSTRAK; Kinerja dosen dapat diartikan sebagai kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, diantaranya kompetensi, motivasi, disiplin dan kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada Institut Teknologi dan Bisnis Pelitia Indonesia dengan menggunakan sebanyak 62 dosen sebagai sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Multiple Regression Analysis dan Moderated Regression Analysis (MRA). Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan sebagai variabel moderating tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan dosen sebelum mereka bekerja. Kompetensi yang dimiliki oleh dosen merupakan karakter dasar yang sudah ada dan melekat. Jadi, dalam hal ini kepemimpinan tidak bisa mempengaruhinya namun bukan berarti dosen tidak memiliki kinerja yang baik. Sedangkan kepemimpinan mampu memoderating hubungan antara motivasi, disiplin terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: *Kinerja, Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan*

ABSTRACT; Lecturer performance can be interpreted as a person's work in carrying out his duties and work in carrying out the tri dharma of higher education in accordance with the authority and responsibility he carries. Many factors affect the performance of lecturers, including competence, motivation, discipline and leadership. This research was conducted at the Pelitia Indonesia Institute of Technology and Business by using as many as 62 lecturers as samples. Hypothesis testing is done with Multiple Regression Analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). Based on the results of the study concluded that leadership as a moderating variable was not able to influence the relationship between competence and performance. This is due to the educational background of the lecturers before they worked. The competence possessed by lecturers is a basic character that already exists and is inherent. So, in this case the leadership cannot influence it, but that does not mean the lecturer does not have a good performance. Meanwhile, leadership is able to moderate the relationship between motivation, discipline and lecturer performance.

Keywords: *Performance, Competence, Discipline, Motivation, Leadership*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi yang paling utama dan dominan dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan unsur yang lain. Kurangnya kompetensi SDM dalam organisasi, khususnya dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mengakibatkan lambatnya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tolak ukur baik dan tidaknya kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi akan terwujud dalam bentuk kinerja dari masing-masing SDM

tersebut tersebut, begitu juga dalam organisasi perguruan tinggi yang memperkejakan SDM sebagai dosen dalam organisasinya.

Kinerja dosen dapat diartikan sebagai kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya. Berdasarkan KPTS Menteri Pendidikan Nasional (2001) kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan administrasi. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang baik maka diperlukan kompetensi yang memadai dalam hal pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan administrasi.

Salah satu perguruan tinggi yang ada di provinsi Riau adalah Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. Dosen tentunya selalu dituntut untuk dapat memperlihatkan dan memberikan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa faktor seperti kompetensi yang harus memadai, motivasi yang tinggi, serta disiplin yang tinggi dan kepemimpinan yang baik tentunya sangat mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Saat ini pendidikan dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia telah memenuhi kualifikasi akademik. Kompetensi dosen selanjutnya adalah jabatan fungsional yang dimiliki oleh setiap dosen, karena jafung menggambarkan pelaksanaan tri darma perguruan tinggi yang menjadi tugas utama dosen. Hasil yang diperoleh dari wawancara dimana sampai tahun 2020 masih ada dosen tetap yang belum memiliki jafung yakni sebanyak 57% lebih 50% dari jumlah dosen sebanyak 82 orang, mengingat institut bisnis dan teknologi pelita Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 2007 pada waktu itu berstatus sekolah tinggi.

Presensi kehadiran dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia selama 5 tahun terakhir belum berjalan sesuai apa yang diharapkan tentunya dalam hal ini tidak terlepas dari faktor internal dosen dan faktor eksternal juga akan mempengaruhi tingkat kehadiran. Namun faktor alam dalam hal ini juga bisa kita hindari seperti bencana asap kabut yang sering melanda Riau dan Pekanbaru pada khususnya ditambah dengan wabah covid-19 yang hampir 2 tahun ini juga pasti akan mempengaruhi tingkat kehadiran dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Dandi Rahma,dkk (2014) dengan hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. Jember Indonesia. Penelitian yang dilakukan Mulyadi (2014) menunjukkan hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Danila dan Kore (2019) dengan hasil Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, kemudian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andika (2018) dengan hasil tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kinerja, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gamur (2017) dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diakibatkan karena pegawai Dinas Pekerja Umum Kapuas Kalimantan Tengah komunikasi dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti sendiri tidak mengetahuinya. Komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafie dkk (2018) menunjukkan kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, budaya kerja lingkungan kerja terbukti berpengaruh namun kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Aceh Barat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
4. Apakah kepemimpinan memoderasi hubungan kompetensi dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
5. Apakah kepemimpinan memoderasi hubungan disiplin dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
6. Apakah kepemimpinan memoderasi hubungan motivasi dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
2. Untuk membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
3. Untuk membuktikan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
4. Untuk membuktikan kepemimpinan mempengaruhi terhadap hubungan kompetensi dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
5. Untuk membuktikan kepemimpinan mempengaruhi terhadap hubungan motivasi dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
6. Untuk membuktikan kepemimpinan mempengaruhi terhadap hubungan disiplin dan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Khaerul (2010), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Jadi, kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatannya didalam organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2016), kinerja pegawai merupakan gaya Terlepas dari besar, jenis, sektor atau speseialiasasinya, menurut Sedarmayanti (2011) setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek sebagai berikut :

1. Aspek Finansial. Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat di analogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu di perhatikan dalam pengukurannya didalam sebuah organisasi.
2. Kepuasan Karyawan. Dalam era globalisasi, peran dan posisi pegawai sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Dengan semakin banyaknya tuntutan pegawai maka organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan dan dorongan agar kinerja pegawai bisa terus meningkat.
3. Operasi Bisnis Internal. Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan rancangan yang sudah disusun sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Kinerja Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Spencer dan spencer (1999) dalam Wibowo (2017).

a) analisis dan konseptual.

Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi inti merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan unggul. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu.

3. Motivasi

McClelland dalam Ridho (2020) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energy potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi *need of achievement* (nAch), 2) Kebutuhan akan kekuasaan *need of power* (nPow) dan 3) kebutuhan akan afiliasi *need of affiliation* (nAff). Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang Memiliki motif yang tinggi untuk terjalannya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Dalam konteks pendidikan, kebutuhan afiliasi ini akan terwujud dalam proses pembelajaran dimana adanya interaksi baik guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa. Kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkat ataupun menurun sesuai dengan situasi. Misalnya saja ketika ada pembelajaran kelompok, maka nAff akan meningkat. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan. Sedangkan Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.

4. Disiplin

Menurut Hasibuan (2012), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini akan menciptakan kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan menurut Thomas dan Scott (2014), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kaswan (2012:8) disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang karyawan yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam

- istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

5. Kepemimpinan

Menurut Bernes mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernes dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung sembilan prinsip, yaitu:

- a. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
- b. Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- c. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- d. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
- e. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang salingmenyalahkan.
- f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
- g. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka.
- h. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.

6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

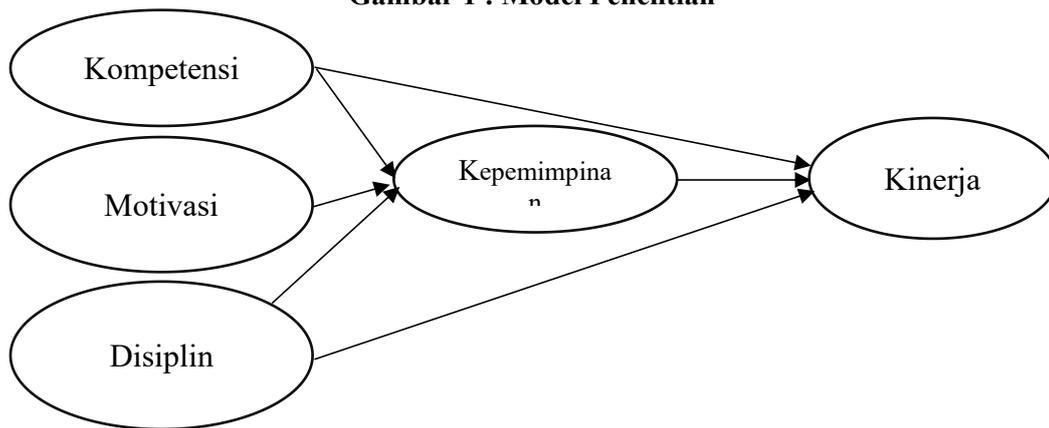
- a. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- c. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- d. Kepemimpinan memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- e. Kepemimpinan memoderasi hubungan antara motivasi dengan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.

- f. Kepemimpinan memoderasi hubungan antara disiplin dengan kinerja dosen pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.

7. Model Penelitian

Berikut dapat digambarkan model penelitian ini yaitu:

Gambar 1 : Model Penelitian



8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut disajikan definisi operasional masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan administrasi (Kpts menteri pendidikan nasional nomor 36/D/O/2001).	1.Bidang Pengajaran. 2.Bidang Penelitian. 3.Bidang Pengabdian pada masyarakat.	Ordinal
Kompetensi	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (buku I naskah akademik direktorat jendral pendidikan tinggi depertemen pendidikan nasional pada tahun 2008)	1. Kompetensi Pedagogik. 2. Kompetensi Kepribadian 2. Kompetensi Profesional. 3. Kompetensi Sosial.	Ordinal

Motivasi	individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia (McClelland)	1. Kebutuhan akan prestasi. 2. Kebutuhan berafiliasi. 3. Kebutuhan kekuasaan.	Ordinal
Disiplin	disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Sutrisno (2014:76),	1. Taat waktu 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	Ordinal
Kepemimpinan	kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Wirawan)	1. Kemampuan untuk memberitahu 2. Kemampuan memberikan ide-ide kepada anggota, 3. Kemampuan berpartisipasi. 4. Kemampuan mendelegasikan	Ordinal

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 78-88, Pulau Karam, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru. Penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seruh dosen tetap pada Institute Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia yang berjumlah 62 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi adalah variabel kepemimpinan. Berikut persamaan yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

1. Persamaan regresi pertama

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
Persamaan (1)

2. Persamaan regresi kedua

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_4 Z + \beta_4 (X_1 * Z) + e$$
Persamaan (2)

3. Persamaan regresi ketiga

$$Y = a + \beta_2 X_2 + \beta_4 Z + \beta_5 (X_2 * Z) + e$$
Persamaan (3)

4. Persamaan regresi keempat

$$Y = a + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_6 (X_3 * Z) + e$$
Persamaan (4)

Dimana: Y: Kinerja; X₁: Kompetensi; X₂: Motivasi; X₃: Disiplin; Z: Kepemimpinan; X₁*Z: Interaksi Antara X₁ dan Z; X₂*Z : Interaksi Antara X₂ dan Z; X₃*Z: Interaksi Antara X₃ dan Z, α : konstanta, β₁, β₂, β₃,β₄ : Koefisien Regresi; e: Error

Tahapan analisis data adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang *valid* (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara setiap item dengan kriteria sebagai berikut (Priyatno,2017:26):

- 1). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau signifikansi, maka item pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau signifikansi, maka item pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas data

Menurut Priyatno (2017:30) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang *valid* akan dilaksanakan uji reliabilitas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat keandalan dari item yang *valid* dalam menentukan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach's alpha* dengan 0,5. Kriteria pengujian adalah (Priyono,2017:32):

- 1). Jika *cronbach's alpha* $\geq 0,5$, maka reliabel/handal
- 2). Jika *cronbach's alpha* $< 0,5$, maka tidak reliabel/tidak handal

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka *statistic parametric* tidak dapat digunakan (Sugiyono,2017:268). Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik normal *P-P Plot*, apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal maka disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:45), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pada pola titik-titik pada grafik regresi. Kriteria sebagai berikut (Priyatno,2017:49):

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama terhadap variabel terkait, maka dapat dilakukan dengan uji-t dengan ketentuan (Priyatno,2017:55):

- 1). Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh *signifikan* secara parsial dan variabel bebas terhadap variabel terkait.
- 2). Jika nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0.05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang *signifikan* secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terkait.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait dan mempunyai range antara 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel.

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui item-item yang benar-benar dapat menentukan variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi pearson. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	α	Kesimpulan
1	Kompetensi	20	0,05	Ke-20 dinyatakan valid
2	Motivasi	15	0,05	Ke-15 dinyatakan valid
3	Disiplin	15	0,05	Ke-15 dinyatakan valid
4	Kepemimpinan	20	0,05	Ke-20 dinyatakan valid
5	Kinerja	15	0,05	Ke-15 dinyatakan valid

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Dari Tabel 2 di ketahui bahwa variabel kompetensi dan kepemimpinan yang terdiri dari 20 item pernyataan untuk masing-masing variabel, dari hasil pengujian validitas, diketahui semua item tersebut dinyatakan valid, karena nilai signifikansi r hitung lebih besar dari alpha. Begitu juga untuk variabel motivasi, disiplin dan kinerja yang dibentuk dari 15 pernyataan, diketahui semua item tersebut dinyatakan valid karena item ini memiliki nilai signifikansi karena nilai signifikansi r hitung lebih besar dari alpha.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti tingkat kehandalan. Dari hasil uji validitas untuk semua item pernyataan dari variabel yang diteliti, maka dilanjutkan ke pengujian reliabilitas. Dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari seluruh item yang valid dalam menentukan variabel. Dari hasil pengolahan data, diketahui hasil uji reliabilitas seperti pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpa Croubach	Keterangan
1	Kompetensi	0.804	Reliabel
2	Motivasi	0.746	Reliabel
3	Disiplin	0.693	Reliabel
4	Kepemimpinan	0.901	Reliabel
5	Kinerja	0.858	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari Tabel 2 di ketahui bahwa variabel kompetensi dan kepemimpinan yang terdiri dari 20 item pernyataan untuk masing-masing variabel, dari hasil pengujian reabilitas, diketahui semua item tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai signifikansi r hitung lebih besar dari alpha. Begitu juga untuk variabel motivasi, disiplin dan kinerja yang dibentuk dari 15 pernyataan, diketahui semua item tersebut dinyatakan reliabel karena item ini memiliki nilai signifikansi karena nilai signifikansi r hitung lebih besar dari alpha.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Hipotesis yang di uji adalah kompetensi, motivasi, disiplin, Kepemimpinan dan Kinerja. Hasil uji hipotesis yang pertama dilakukan dengan model regresi liner berganda dengan hasil sebagaimana di sajikan pada Tabel 4 dibawa ini.

Tabel 4: Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient	Satandardized coefficient	T	Sig.
-------	----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanst)	25.596	3.149		8.128	.000
	Kompetensi	1.696	.078	1.760	21.840	.000
	Motivasi	4.305	.315	3.744	13.681	.000
	Disiplin	-5.911	.350	-4.751	-16.881	.000

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari Tabel 4 diatas diperoleh nilai-nilai regresi linier berganda yang akan di bahas pada uji hipotesis secara parsial untuk mengetahui pengaruh atau tidak pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja, motivasi dengan kinerja dan disiplin terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi .000. Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja (H1) dengan tingkat signifikansi $.000 < 0.05$ maka disimpulkan H0 ditolak yang artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja. Pengujian hipotesis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja (H2) dengan tingkat signifikansi $.000 < 0.05$, maka disimpulkan H0 ditolak yang artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja. Pengujian hipotesis pengaruh negatif disiplin terhadap kinerja (H3) dengan tingkat signifikansi $.000 < 0.05$, maka disimpulkan H0 diterima yang artinya ada tidak berpengaruh secara signifikan antara disiplin dengan kinerja.

Koefisiensi determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut ini pada Tabel 5 adalah hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut ini:

Tabel 5: Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Squard	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	.964

Sumber: Data diolah SPSS 25

Bersarkan tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0.951 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja sebesar 95.1% sedangkan sisanya 4.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis moderate regression analysis seperti pada Tabel 6 dibawa ini.

1. Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Tabel 6 adalah hasil pengujian hipotesis moderating regression analysis (MRA) pengaruh interaksi kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja sebagai berikut ini:

Tabel 6: Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Model		Unstandardized coefficient		Satandardized coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanst)	25.000	46.966		.532	.597
	Kompetensi	-.073	.490	-.076	-.149	.882
	Kepemimpinan	.394	.519	.578	.760	.450
	X1.X4	0.02	.005	.414	.343	.733

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari Tebel 6 pengujian Hipotesa keempat MRA, bahwa pengujian hipotesis pengaruh interaksi kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja, tingkat signifikan $0.733 > 0.05$ Maka disimpulkan H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara interaksi kompetensi dan kepemimpinan dengan hasil kerja. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis pengaruh interksi motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Berikut ini pada Tabel 7 adalah hasil pengujian hipotesis moderating regression analysis (MRA) pengaruh interaksi motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sebagai berikut ini:

Tabel 7: Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized coefficient		Satandardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constanst)	230.558	65.536		3.518	.001
Motivasi	-3.552	1.009	-3.089	-3.521	.001
Kepemimpinan	-1.381	.675	-2.025	-2.046	.045
X2.X4	0.33	.010	5.702	3.214	.002

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari Tabel 7 pengujian hipotesa kelima MRA, bahwa pengujian hipotesis pengaruh interaksi kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan tingkat signifikansi $0.002 > 0.05$ maka disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh signifikansi antara interaksi kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara motivasi dengan kinerja. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis pengaruh interksi disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Tabel 8 adalah hasil pengujian hipotesis moderating regression analysis (MRA) pengaruh interaksi disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja sebagai berikut ini:

Tabel 8: Hasil Pengujian Hipotesis Moderate Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized coefficient		Satandardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constanst)	217.594	75.119		2.897	.005
Disiplin	-3.255	1.138	-2.616	-2.860	.006
Kepemimpinan	-1.286	.776	-1.886	-1.658	.103
X3.X4	0.31	.012	5.054	2.622	.011

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari Tabel 8 Pengujian Hipotesa keenam MRA, bahwa pengujian hipotesis pengaruh interaksi kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara disiplin dengan kinerja dengan tingkat signifikan $0.011 > 0.05$ maka disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada pengeruh signifikan antara interaksi kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara disiplin dengan kinerja.

E. PEMBAHASAN

Secarah keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regrei berganda dan MRA berpengaruh terkecuali pada hipotesisis ke-4 dimana kepemimpinan tidak memiliki interaksi atau hubungan terhadap kompetensi terhadap kinerja. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompetensi adalah sebesar 21.840 Nilai ini signifikan pada tingkat singnifikansi 2.320 p value 0,00 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. artinya memiliki tanda positif sehingga berhubungan dengan asumsi dan teori dasar bahwa kompetensi akan meningkatkan kinerja. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasi dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (buka 1 naskah akademik). Apabila setiap dosen memiliki kemauan dalam mengikuti kompetensi yang ada dalam lingkup perguruan tinggi, kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya Rifkhan (2018) yang dilakukan

pada Universitas Pamulang terbukti kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Pamulang.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 13.681 nilai ini signifikan pada tingkat signifikan 2.320 dengan p value 0.00. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai artinya memiliki tanda positif sehingga berhubungan dengan asumsi dan teori dasar bahwa motivasi akan meningkatkan kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang amat penting dan menentukan, karena berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tergantung pada ada tidaknya motivasi yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan suatu organisasi atau perusahaan (Nurmansyah, 2018:108). Apabila para dosen selalu termotivasi baik secara individu ataupun berkelompok dalam menjalankan tugas mereka, karena dengan motivasi yang mereka ciptakan akan berdampak positif terhadap hasil kerja.

Pada prinsipnya menurut teori yang telah ada motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi dalam dirinya masing-masing dalam meningkatkan kinerjanya sebagai dosen, khususnya dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rifkhan (2018) yang dilakukan pada Universitas Pamulang terbukti motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Pamulang.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin adalah sebesar -16.681 nilai ini tidak signifikan pada tingkat signifikan 2.320 dengan p value 0.00. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai artinya memiliki tanda tidak positif sehingga berhubungan dengan asumsi dan teori dasar bahwa disiplin tidak akan meningkatkan kinerja. Kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat waktunya. Sebernarnya hal seperti ini adalah sangat keliru, karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu kedisiplinan yang di tuntut oleh organisasi atau perusahaan. Namun dapat disimpulkan bahwa tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. (Nurmansyah, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil yang tidak signifikan ini dipengaruhi oleh kedisiplinan kehadiran pada dosen yang bisa kita lihat tingkat kehadiran tidak mencapai seratus persen, bisa kita lihat pada tabel 1. hal ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor kondisi alam seperti kabut asap yang pernah melanda Riau dan Pekanbaru pada khususnya di tambah dengan pandemi covid-19 bisa saja menjadi pemicu tingkat kehadiran dosen ke kampus menjadi lebih rendah. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya (Fahlefi, 2016). Dengan kesimpulan penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Pada prinsipnya menurut teori yang telah ada disiplin akan mempengaruhi kinerja seseorang. disiplin dalam dirinya masing-masing dalam meningkatkan kinerjanya sebagai dosen, khususnya dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel diperoleh dengan tingkat signifikan $0.733 > 0.025$, maka disimpulkan H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh positif signifikan antara interaksi kompetensi dan kepemimpinan dengan kinerja, kepemimpinan tidak memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja. Apabila setiap pemimpin mampu memberikan dorongan agar dosen semangat dalam mengikuti kompetensi yang ada dalam lingkup perguruan tinggi, kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi hubungan antara motivasi dengan kinerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel diperoleh nilai dengan tingkat signifikan $0.002 < 0.025$, maka disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh positif signifikan antara interaksi motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja, kepemimpinan memperkuat kinerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai Moderating menunjukkan bahwa semakin motivasi dosen didukung oleh kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja dosen. Apabila setiap pimpinan bisa memberikan dorongan kepada dosen yang kuat dalam lingkup perguruan tinggi, motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya (Fahlefi, 2016).

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin dengan kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dimana kepemimpinan bisa memperkuat disiplin. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya Fahlefi, 2016, Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Kepemimpinan sebagai moderating. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Suarni (2022), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelabuhan Sungai Duku Pekanbaru.

F. KESIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik kompetensi seorang dosen maka akan semakin baik hasil kerjanya.
2. Adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang dosen maka semakin baik hasil kerjanya.
3. Disiplin tidak berpengaruh positif disiplin terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin rendah akan menurunkan hasil kinerja. bilamana dosen selalu datang serta pulang tepat waktunya. Sebernarnya hal seperti ini adalah sangat keliru, karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu kedisiplinan yang di tuntut oleh organisasi atau perusahaan.
4. Kepemimpinan sebagai variabel moderating tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan dosen sebelum mereka bekerja. Kompetensi yang dimiliki oleh dosen merupakan karakter dasar yang sudah ada dan melekat. Jadi, dalam hal ini kepemimpinan tidak bisa mempengaruhinya namun bukan berarti dosen tidak memiliki kinerja yang baik.
5. Kepemimpinan sebagai variabel moderating mampu mempengaruhi hubungan antara motivasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dosen akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kerjanya.
6. Kepemimpinan sebagai variabel moderating mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dosen akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kerjanya

G. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Umar dan Suarni Norawati (2022), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru*, Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022, Hal 835-853.
- Alex Candra dan Fatimah (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearifan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Kemerling Ilir*. Jurnal Motivasi Manajemen Dan Bisnis Vol. 5
- Diva Rizal Fahlefi (2016). *Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang*. Jurnal STIE Semarang, vol 8, no 2, 139,141-142
- Elinar beti (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. E-Jurnal Katalogis Vol. 4 No. 8

- Hasibuan, 2012, *Organisasi dan Motivasi*, cetakan kedelapan belas, Bumi Aksarah, Jakarta.
-, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan belas, Bumi Aksarah, Jakarta.
- Harry Mulyadi (2014). *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 2 No. 1 hal 302-831
- Ihsan, Sari dan Putra (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR Vol. 4, No 2
- Kamila, Taufik dan Darlis (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Pekanbaru*. Jurnal Sorot Vol.8 No. 2 Lembaga Penelitian Universitas Riau.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- _____, Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi ketiga, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rifkhan (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen universitas Pamulang*. <http://www.ejurnal-academia.org/index.php/renaissance>. Vol. 3 no. 2.
- Setia, Marlis dan Garnasih (2020). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPNV) di Pekanbaru*. Jurnal ilmiah manajemen vol.8 no.2 <http://www.ejurnal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/indek.php/PROCURATIO/index>.
- Setya Indrawanto (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung*. Jurnal Mitra Manajemen Vol. 3 no. 4 <http://ejournalmitramanajemen.com>
- Slamet Ahmadi dan Sulistyono (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan vo. 15 No. 2 <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk>
- Suparno dan Sudarwati (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal paradigma vol. 12 No. 1
- Wahyu Triono (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jogjakarta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, edisi kelima, Rajagrafindo Persada, Depok