

# Dampak Disiplin kerja, Kompensasi, Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi

**Ade Onny Siagian**

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

**Zul Asman**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

**Hillman Mushaddiq Suaidy**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

**Tri Widyastuti**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

**Bambang Karsono**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [ade.aoy@bsi.ac.id](mailto:ade.aoy@bsi.ac.id)

## **Abstract.**

*The purpose of this study is to discuss how a servant leader is an honest, responsible leader and can delegate tasks to his subordinates. Higher education rectors in implementing servant leadership can also increase the satisfaction and performance of the lecturers they lead. Work discipline can encourage the creation of satisfaction and performance of lecturers in tertiary institutions. This research was conducted with the aim of knowing the impact of work discipline, compensation, servant leadership and job satisfaction on the performance of lecturers at the Indonesian Muslim University. This study used a quantitative approach with a total of 52 respondents as research subjects. Methods of data processing using path analysis (path analysis) and descriptive statistical methods. From the results of the study it was concluded that servant leadership does not have an effect on job satisfaction, compensation has a positive effect on employee performance, the greater the compensation, the greater the employee morale, work discipline has a positive effect on job satisfaction, servant leadership has a positive effect on lecturer performance, discipline work has a positive effect on lecturer performance, and job satisfaction has no effect on lecturer performance..*

**Keywords:** Lecturer Performance, Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction

## **Abstrak.**

Tujuan penelitian ini membahas tentang bagaimana seorang pemimpin yang melayani merupakan pemimpin yang jujur, bertanggung jawab dan dapat mendelegasikan tugas kepada bawahannya. Dengan menerapkan kepemimpinan yang melayani, kepala universitas juga dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas fakultas yang dikelolanya. Disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, reward, kepemimpinan pelayan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di perguruan tinggi Islam di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Metode pengolahan data

Received maret 30, 2023; Revised April 2, 2023; Accepted Mei 28, 2023

\*Corresponding author, [ade.aoy@bsi.ac.id](mailto:ade.aoy@bsi.ac.id)

dengan analisis jalur (path analysis) dan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi gaji maka semakin tinggi moral karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan pelayan berpengaruh positif mempengaruhi pekerjaan. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

**Kata kunci:** Kinerja Dosen, Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja.

## LATAR BELAKANG

Pengembangan kualitas pengajaran tentunya sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah dosen. Oleh karena itu, dinas pendidikan bersama universitas berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai cara yang pada akhirnya bermuara pada kepuasan dosen dalam bekerja. Mempertahankan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena upaya karyawan, dedikasi, cinta, disiplin, dan prestasi meningkat. Disiplin kerja pada dasarnya adalah tentang menyadarkan dosen dalam menunaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin dosen yang baik mencerminkan tanggung jawab dosen terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sebagai ungkapan kepuasan kerja yang tinggi. Selain kedisiplinan, juga manajemen administrasi universitas dalam hal ini rektor mempengaruhi tingkat kinerja dosen universitas. Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dengan baik setiap bawahannya dan membimbing mereka menuju tujuan bersama (Waedoloh et al., 2022). Kinerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik atau buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022). Dalam hasil penelitian lain, efisiensi dipahami sebagai keberhasilan atau kegagalan penyelesaian tugas tertentu dalam waktu tertentu ditentukan dengan menelaah acuan hasil kerja, tujuan atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya (Hutamto). , 2023) .

Senada dengan komentar Hutamto, Wawan memaparkan jika kinerja dosen merupakan suatu kegiatan mengadakan proses belajar di dalam serta di luar kelas, menuntaskan administrasi yang diperlukan oleh universitas serta pendidikan, membimbing dan juga melayani siswa serta melaksanakan evaluasi. Kinerja dosen adalah hasil yang ditunjukkan dosen saat mengerjakan tugas Tri Dharma dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan mengacu kepada kecakapan, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Bayu Putra & Fitri, 2021). Sebagai bagian penting dalam terlaksananya proses pendidikan, dosen dituntut untuk

memiliki keterampilan dan kemampuan yang cukup. Lebih lanjut, kinerja dosen dapat disebut sebagai kemampuan melakukan tugas sebagai seorang dosen dalam kurun waktu tertentu atau tiap semester di sebuah perguruan tinggi swasta demi tercapainya suatu tujuan tersebut (Hutamto, 2023).

Dosen diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi sebelumnya untuk melihat evolusi kinerja dosen dari tahun ke tahun atau setiap dua semester. Evaluasi kinerja merupakan tugas penting bagi pemimpin organisasi (Akbar, 2021). Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya disebutkan oleh Sander J. Oswald dalam bukunya *Spiritual Leadership*. Ini menggambarkan apakah seseorang dapat dikatakan memegang kendali dan apakah mereka dapat berbagi pengaruh dengan orang lain yang mereka pimpin (Sanders, 2021). Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pengaruh. Terdapat 5 Kerutinan pemimpin yang baik berlandaskan penelitian sepanjang kurang lebih 3 dekade adalah membagikan contoh, menginspirasi, memandang proses, berikan peluang orang lain guna berperan serta membagikan semangat (Jufrizen et al., 2020).

Seseorang pemimpin, apabila mau sebagai seseorang pemimpin besar sehingga ia wajib memulainya dengan melayani orang lain terlebih dulu. Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf, yang disebut dengan *servant leadership* dan model *servant leader* (Greenleaf & Spears, 1977). Sebutkan bahwa kepemimpinan yang melayani bukan hanya tentang kepemimpinan, melainkan tentang pelayanan yang dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan seseorang dan kemudian berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. (Harahap, 2020).

## **KAJIAN TEORITIS**

Kajian ini disampaikan oleh D'Souza: Pemimpin yang mengikuti prinsip kepemimpinan yang melayani adalah pemimpin yang dapat memberdayakan orang lain melalui keteladanan, bimbingan, kepedulian, pengertian, kepekaan, kepercayaan, penghargaan, motivasi, penguatan dan berbagi. melihat (D'Souza et al., 2021). Tentu saja, fokusnya adalah melayani orang lain daripada menutamakan tujuan pribadi, namun posisi yang ada bertujuan untuk mempersiapkan pemimpin selanjutnya, yang juga diharapkan siap melayani orang lain dalam organisasi untuk berkreasi demi mencapai tujuan bersama.

Pranitasari & Khotimah mendefinisikan disiplin sebagai bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan internal organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu atau melakukan pekerjaan dengan baik, berdasarkan aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di masyarakat. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Gaji adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas pekerjaannya di perusahaan. Pemberian reward berpengaruh positif terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan. Berikut adalah definisi dari reward professional: Menurut Kayan (Nuruzzaman et al., 2021) dalam bukunya, reward management adalah proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem reward yang membantu organisasi mencapai tujuannya. meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Menurut Griffin, dalam (Jufrizen, 2018) ditetapkan bahwa remunerasi adalah imbalan finansial yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang mendedikasikan diri untuk bekerja di organisasi dibayar dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial. Menurut Sutrisno (Siagian, 2022), kompensasi adalah segala jenis imbalan moneter atau nonmoneter yang diberikan kepada karyawan. untuk secara memadai dan adil menghargai kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial dalam bentuk bonus dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan dan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai sikap dan tindakan fakultas dalam mengikuti segala arah, terutama dalam menghindari peraturan yang diberlakukan untuk mencapai kompensasi dan tujuan organisasi. Disiplin berarti melatih, mengatur dan mendidik seseorang, yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan (Siagian, 2021). Selain itu disiplin juga dapat diartikan sebagai mengikuti atau mengikuti petunjuk, peraturan, aturan main, tugas yang berkaitan dengan pekerjaan (Sintyasari et al., 2021). Wawan memiliki pendapat yang sama bahwa disiplin adalah suatu bentuk tindakan atau tindakan mengikuti aturan dan peraturan, norma dan aturan yang ditetapkan di tempat kerja atau masyarakat. Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan, yang meliputi perbedaan antara apa yang diperoleh karyawan dengan apa yang seharusnya diperoleh (Siagian, 2021). Jika seseorang sangat puas dengan pekerjaannya, ia menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika kepuasannya rendah, maka sikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan akan mengikuti. Selain itu, kepuasan kerja merupakan kombinasi dari kondisi ekonomi, psikologis, sosiologis, budaya, aktualisasi diri, harga diri, dan lingkungan. (Sunarta,

2019). Perpaduan aspek-aspek tersebut memungkinkan seseorang untuk mengatakan puas dengan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dapat diartikan sebagai menyelaraskan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dengan tugas yang dihadapi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi menyenangkan yang berasal dari pengalaman dan pekerjaan seseorang (Basri & Rauf, 2021). Seorang karyawan puas dengan pekerjaannya ketika pekerjaan yang mereka lakukan konsisten dengan nilai-nilai yang mereka yakini. Kepemimpinan yang melayani dapat digunakan untuk menciptakan sikap senang bekerja di tempat kerja. Manajemen pelayanan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen. Studi ini menguji pentingnya kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja dan mengungkap pengaruh kepemimpinan pelayanan, disiplin dan kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bermula dan berkaitan dengan sistem penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data dan angka (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini validitas dan reliabilitas variabel diuji dengan menggunakan analisis statistik untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh (Creswell, 2015). Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada, dan metode analisis datanya adalah analisis jalur. Analisis jalur ini mengkaji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti (Hamid & Dkk, 2019).

Penelitian dilakukan di universitas swasta terkemuka yang berada di daerah Jakarta Barat DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023. Subyek penelitian adalah 41 orang dosen. Mengingat jumlah subjek kurang dari 100 orang, maka semua responden membentuk populasi yang datanya akan digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan survei populasi (Arikunto, 2018). Kuesioner dengan skala Likert digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiono, 2014).

Langkah-langkah pengukuran model eksternal meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Pengujian model struktural dengan analisis data pada penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu analisis dengan menggunakan teknik pengukuran model eksternal, model internal atau struktural, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan aplikasi PLS yang cerdas untuk membantu mengolah data yang diperoleh. Nilai R-squared masing-masing variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi model struktural (Ghozali & Hengky, 2020),(S. Setiaman, 2020). Tujuan dari pengujian hipotesis

adalah untuk mengambil keputusan tentang diterima atau ditolaknya suatu hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis dapat diterima jika nilai koefisien jalur ( $\rho$ ) lebih kecil atau sama dengan 0. Hipotesis ditolak. Jika nilai koefisien jalur lebih besar dari 0 maka hipotesis diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji Discriminant Validity dilakukan dengan melihat nilai cross loading masing-masing variabel, dengan ketentuan nilai cross loading harus  $> 0,70$ . Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai akar kuadrat AVE dan membandingkannya dengan nilai korelasi antar variabel model (Ghozali & Hengky, 2020). Nilai hasil uji diskriminasi penelitian adalah sebagai berikut .

**Tabel 1. Hasil Uji Diskriminan**

| Variabel                  | Disiplin Kerja | Kompensasi | Kepuasan kerja | Kinerja Dosen | <i>Servant Leadership</i> |
|---------------------------|----------------|------------|----------------|---------------|---------------------------|
| Disiplin Kerja            | 0,771          |            |                |               |                           |
| Kompensasi                | 0,765          | 0,769      |                |               |                           |
| Kepuasan Kerja            | 0,483          | 0,481      | 0,782          |               |                           |
| Kinerja Dosen             | 0,649          | 0,657      | 0,364          | 0,782         |                           |
| <i>Servant Leadership</i> | 0,396          | 0,378      | 0,596          | 0,310         | 0,832                     |

Uji reliabilitas dilakukan pada setiap variabel untuk menentukan konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Suatu bangunan dianggap andal jika skor keandalan gabungannya lebih besar dari 0,70.

**Tabel 2. Nilai Composite Reliability**

| Variabel                  | Composite Reliability |
|---------------------------|-----------------------|
| <i>Servant Leadership</i> | 0,933                 |
| Disiplin Kerja            | 0,854                 |
| Kepuasan Kerja            | 0,903                 |
| Kompensasi                | 0,851                 |
| Kinerja Dosen             | 0,918                 |

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai yang akan dilihat adalah nilai *R-square* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Nilai R-Square**

| Variabel       | Nilai R-Square |
|----------------|----------------|
| Kepuasan Kerja | 0,427          |
| Kinerja Dosen  | 0,426          |

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel “pelayanan” dan “disiplin kerja” (0,426 atau 43%), sisanya 57% dijelaskan oleh variabel lain yang bukan bagian dari penelitian. Variabel kinerja guru dijelaskan oleh kepemimpinan pelayan, disiplin kerja, gaji dan kepuasan kerja sebesar 0,425 atau 43%, dan sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam analisis jalur, tingkat signifikansi pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain ditentukan dengan uji-t statistik, dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai-p lebih rendah dari tingkat signifikansi  $\alpha$ , yaitu penting. Sehingga jika persyaratan di atas terpenuhi maka hipotesis nol ditolak (Arya Pering, 2020). Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau p-value lebih besar dari signifikansi  $\alpha$ , sehingga variabel independen tidak signifikan (Arya Pering, 2020). Nilai t ditentukan dari hasil bootstrap yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS. Sedangkan t-tabel didasarkan pada pengaruh positif atau negatif dengan menggunakan uji signifikansi satu sisi pada  $t = 1,66$  (Sobur Setiawan, 2021). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan .

**Tabel 4. Nilai t hitung, Koefisien Jalur, dan p value**

| Hipotesis | Jalur                                      | Koefisien Jalur | t-hitung | P-Value | Ket.     |
|-----------|--|-----------------|----------|---------|----------|
| H1        | <i>Servant Leadership</i> □ Kepuasan Kerja | 0,478           | 3,401    | 0,000   | Diterima |
| H2        | Disiplin Kerja □ Kepuasan Kerja            | 0,294           | 1,734    | 0,043   | Diterima |
| H3        | <i>Servant Leadership</i> □ Kinerja Dosen  | 0,057           | 0,276    | 0,393   | Ditolak  |
| H4        | Disiplin Kerja □ Kinerja Dosen             | 0,608           | 4,939    | 0,000   | Diterima |
| H5        | Kompensasi □ Kinerja Dosen                 | 0,608           | 4,863    | 0,000   | Diterima |
| H6        | Kepuasan Kerja □ Kinerja Dosen             | 0,030           | 0,199    | 0,422   | Ditolak  |

HO ditolak jika Signifikansi > 0,05  $t_{hitung} < 1,66$

## PEMBAHASAN

Melihat hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien jalur antara variabel kepemimpinan pelayan yang berhubungan dengan kepuasan kerja sebesar 0,479, dengan  $t$  hitung = 3,400 >  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$ -value = 0,000 <  $t$ ; 0,05 artinya kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen 0,479. Dengan kata lain, 48% kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan rektor universitas.

Hasil yang sama juga diperoleh (Tahir, 2021) melalui penelitian mereka yang berjudul “The Effect Of Servant Leadership Towards Job Satisfaction Lecturer’s Organizational Commitment At Dhyana Pura University” yang menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara pelaksanaan servant leadership terhadap tingkat kepuasan kerja dosen di universitas. Seorang pemimpin yang memiliki semangat yang kuat untuk melayani orang-orang yang dipimpinnya membawa kepuasan bagi orang-orang yang dipimpinnya, terutama pemimpin yang menjangkau bawahannya untuk meminta bantuan, dukungan, bahkan solusi untuk memecahkan masalah yang mampu mereka tawarkan. Selain itu, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung di lingkungan kerja, menciptakan komunitas yang peduli yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan-rekan mereka. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayanan berbanding lurus dengan kepuasan kerja dosen. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan pelayan dapat membawa kepuasan kerja kepada gurunya dengan menunjukkan kejujuran, membangun rasa kebersamaan, memberdayakan bawahannya, dan mendelegasikan tanggung jawab kepada mereka. Meneliti hasil analisis data, diketahui bahwa koefisien jalur antara variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 0,293 dengan  $t$  hitung = 1,733 > dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$ -value = 0,042 yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. berpengaruh positif sebesar 0,293 terhadap kepuasan kerja dosen. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian ini yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Astra (Tampubolone, 2022). Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Sedana Murni (Wirya et al., 2020).

Disiplin kerja dalam suatu organisasi timbul dari tanggung jawab yang besar dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Tingkat tanggung jawab yang tinggi berasal dari kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perhatian manajer terhadap kepuasan kerja karyawan tentunya mempengaruhi kepatuhan karyawan dalam melaksanakan prosedur dan aturan yang digunakan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berbanding



lurus dengan kepuasan kerja, karena disiplin seorang profesor di tempat kerja dapat menjadi indikasi kepuasan kerjanya, termasuk penghargaan, yang berdampak kuat pada efektivitas profesor. Hasil analisis data diketahui bahwa nilai koefisien jalur kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru adalah  $0,056 > 0$ , namun  $t\text{-number} = 0,275 < x_{ss} = \text{hapus } x_{ss} = \text{hapus } x_{ss} = \text{hapus } x_{ss} = \text{hapus } > 0,05$ . Demikian juga ditemukan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Canavesi & Minelli, 2022) (van Dierendonck, 2011).

Berdasarkan temuan penelitian ini, hanya 6% kinerja dosen dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pelayan administrasi universitas. Kinerja guru meningkat ketika prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani bekerja dengan baik. Ini mengarah pada hasil positif dalam aktivitas pengikut dan memungkinkan pengikut/bawahan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Oleh karena itu, jika dilihat dari hasil penelitian, penerapan prinsip kepemimpinan melayani Rektor Universitas belum maksimal dan mungkin juga pengaruh dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, yang masuk akal. Penerapan kepemimpinan pelayan di universitas untuk mendukung efektivitas fakultas masih kurang optimal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pekerjaannya. (Eva et al., 2019)

Meneliti hasil analisis data diperoleh koefisien jalur antara variabel alur kerja dengan kinerja guru sebesar 0,607 dengan  $t \text{ hitung} = 4,938 >$  dari  $t \text{ tabel} = 1,66$  dan  $p = 0,000$ , artinya Disiplin kerja memiliki positif. memengaruhi 0,607 untuk efektivitas instruktur. Dengan kata lain, 61% aktivitas fakultas dalam menunaikan tugasnya mempengaruhi penerapan disiplin di universitas. Sebuah penelitian dengan hasil yang sama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi. Penelitian lain menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ma'ruf & Chair, 2020). Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dosen terhadap aturan yang berlaku. Penerapan disiplin ini mengakibatkan guru yang melaksanakannya menunjukkan keberhasilan dalam proses pengajaran. Tugas diselesaikan (Tri Dharma) dan pekerjaan dan perencanaan diselesaikan dengan baik sesuai prosedur yang ditetapkan. Kewajiban Disiplin Dosen memaksimalkan waktu kerjanya, yaitu wujud seorang guru khususnya dosen yang mendemonstrasikan aktivitasnya dalam hal kompetensi pedagogik di kelas dengan merencanakan pembelajaran, membuat penilaian dan memperhatikan karakteristik mahasiswa dalam merencanakan pembelajaran.

Dengan memaksimalkan waktu yang tersedia, guru dapat memenuhi beberapa kriteria yang diperlukan untuk menunjukkan kinerjanya sebagai guru. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berbanding lurus dengan efisiensi, karena dalam praktiknya kepatuhan fakultas dalam memaksimalkan waktu mendorong produktivitas fakultas universitas. Melihat hasil analisis data, ditemukan bahwa koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja instruktur adalah  $0,039 > 0$ , namun nilai  $t = 0,198 < t_{tabel}$  = dihapus  $t_{tabel} = dihapus$   $t_{tabel} = dihapus$   $t_{tabel} = dihapus > 0,05$  (Basri) & Ke Atas, 2021). Menurut data terakhir dalam penelitian ini, hanya 4% kinerja dosen dalam menjalankan tugasnya mempengaruhi kepuasan kerja dosen universitas. Hal ini bisa jadi karena pengaruh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, seperti kondisi pandemi yang memaksa dosen bekerja dari rumah. Hal ini dapat menghadirkan berbagai kendala yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dosen terhadap pekerjaannya, seperti: B. Masalah dalam komunikasi dengan rekan kerja, proses kerja dan diskusi yang tidak bisa maksimal, peluang online yang tidak memadai karena pekerjaan dilakukan dari rumah meskipun mengajar sedang online dan masih banyak kendala lain yang mungkin menjadi penyebab kepuasan kerja saat ini tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen .

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu servant leadership, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, maka kesimpulan yaitu servant leadership berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya pimpinan perguruan tinggi dengan gaya kepemimpinan pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen yang bekerja di perguruan tinggi yang bersangkutan, terkait kompensasi gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin besar gaji maka semakin tinggi semangat kerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya disiplin dosen dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen perguruan tinggi, servant leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja instruktur. Artinya promosi servant leadership oleh pimpinan Universitas tidak mempengaruhi cara dosen menunjukkan prestasi kerjanya di perguruan tinggi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini berimplikasi bahwa penerapan kedisiplinan oleh dosen perguruan tinggi berdampak pada peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja instruktur. Artinya kepuasan kerja seorang dosen tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pekerjaan di perguruan tinggi.

Saran untuk mendukung penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: Perlu adanya penelitian kualitatif, khususnya yang difokuskan pada analisis hubungan antara berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk memungkinkan penelitian selanjutnya untuk melengkapi validitas dan reliabilitas penelitian yang dilakukan. serta melakukan penelitian lebih lanjut pada perguruan tinggi swasta lain dengan kriteria yang sama untuk memberikan gambaran dan evaluasi untuk pengembangan perguruan tinggi tersebut ke arah yang lebih baik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas hasil penelitian di Perguruan tinggi swasta yang berada di DKI Jakarta dan kepada salah satu Dosen di Universitas Swasta lainnya yang telah memberikan dukungan materil dan moril dalam penulisan artikel ini. Kami juga berterima kasih kepada Jurnal JUMBIWIRA yang telah memberikan kesempatan untuk berbagi ilmu atas penelitian ini semoga bermanfaat.

## DAFTAR REFERENSI

- Akbar, G. S. (2021). Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ditinjau dari Kinerja Dosen dan Layanan Akademik. *NIZĀMUL 'ILMI : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Arikunto. (2018). Metode Penelitian Populasi dan Sampel. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*.
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*.
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). LITERATURE REVIEW: MODEL PENGUKURAN KINERJA DOSEN DAN ORGANIZATIONAL CITEZENSHIP BEHAVIOR BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). Servant Leadership and Employee Engagement: A Qualitative Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09389-9>

- Creswell, J. W. (2015). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. In *Mycological Research*.
- D'Souza, G. S., Irudayasamy, F. G., Usman, S. A., Andiappan, V. S., & Parayitam, S. (2021). The Effect of Emotional Intelligence and Psychological Capital on Knowledge, Service and Leadership Excellence: Knowledge Sharing and Trust as Moderators. *FIIB Business Review*. <https://doi.org/10.1177/231971452111065087>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2020). Partial Least Square (Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris). In *BP Undip. Semarang*.
- Hamid, & Dkk. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25. *Sefa Bumi Persada*.
- Harahap, D. S. (2020). Peranan Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2103>
- Hutamto, D. S. (2023). PENGARUH REKRUTMEN DAN KRITERIA SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI PADA PT. TRACTORINDO MITRA UTAMA. *Jurnal Manajerial Bisnis*. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.475>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). MODEL EMPIRIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MEDAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*.
- Setiawan, S. (2020). Analisa Parsial Model Persamaan Struktural. *Media Statistika*.
- Setiawan, Sobur. (2021). Software SMART-PLS. *Smart Pls 3*.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Siagian, A. O. (2022). Penerapan Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Multidisiplin Madani*. <https://doi.org/10.54259/mudima.v2i1.356>
- Sintyasari, O. D., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Optimalisasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*.
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Tahir, M. (2021). Servant Leadership Dalam Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Sipatokkong*

*BPSDM Sulsel.*

- Tampubolon, R. I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Internasional. *Economics, Business and Management Science Journal*. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v2i2.272>
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. In *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>