**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYANAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI DI UNIVERSITAS SWASTA SE BANDUNG METROPOLITAN**

***THE IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP, COMPETENCIES AND MOTIVATION ON AFFECTIVE COMMITMENTS AND ITS IMPLICATION ON LECTURERS’PERFORMANCE OF ACCOUNTANCY STUDY PROGRAM IN PRIVATE UNIVERSITIES IN METROPOLITAN BANDUNG***

**Oleh:**

**SAPTONO KUSDANU WASKITO**

**NPM: 159010033**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**ABSTRAK**

Saptono Kusdanu Waskito, NPM : 159010033, Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Program Studi S-1 Akuntansi Di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan. Dengan pembimbing Prof. Dr.H.H.M.Sidik Priadana,MS selaku Promotor dan Dr. Atty Tri Juniarti, SE., selaku Co.Promotor.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena bahwa banyak tenaga kerja lulusan akuntansi yang dibutuhkan oleh perusahaan, tetapi banyak tenaga kerja lulusan akuntansi yang belum bekerja. Hal ini disebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi lulusan Program Studi Strata 1 (S1) Akuntansi dengan persyaratan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kesenjangan kompetensi disebabkan oleh kinerja Universitas. Kinerja Universitas disebabkan oleh kierja Dosen.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi terhadap komitmen afektif serta implikasinya terhadap kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan. Populasi penelitian ini adalah Dosen tetap Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan yang terakreditasi A dan B. Teknik pengambilan sampel berdasarkan *Clustered Proportionate Stratified Random Sampling*, menggunakan metode pengujian statistik, sedangkan metode penelitiannya menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Jumlah responden 201 orang Dosen tetap Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan kepemimpinan pelayanan, kompetensi, dan motivasi terhadap komitmen afektif Dosen tetap Program Studi Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan sebesar 61,40 %. Variabel kepemimpinan pelayanan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi komitmen afektif Dosen. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen sebesar 80,70 %.

Kata Kunci : kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi, komitmen afektif, kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.

***ABSTRACT***

*Saptono Kusdanu Waskito, NPM : 159010033, The Impact Of Servant Leadership, Competency and Motivation On Affective Commitment Of Lecturers and Its Implications On Lecturers’ Performance Of Accountancy Study Program In Private Universities In Metropolitan Bandung. Prof.Dr.H.M. Sidik Priadana, MS as Promotor and Dr. Atty Tri Juniarti, SE, Msi as Co Promotor.*

*Background of this research is based on the phenomenon that the corporations need fresh graduate from Accountancy Study Program In Private Universities, but many fresh graduate fromurer Accountancy Study Program in Private Universities are unemployment. There is gap between competency candidate with competency qualification. The competency gap is caused by lecturers performance.*

*The aim of this research to know how far the impact of servant leadership, competency and motivation on affective commitment of lecturers and its implications on lecturers performance of Accountancy Study Program In Private Universities In Metropolitan Bandung which be accredited A and B. This resarch use clustered proportionated stratified random sampling technique and use statistic method test. This research use discriptive research and verificative research. Amount of respondent are 201 fixed lecturers in Accountancy Study Program Of Private University In Metropolitan Bandung.*

*The first result of this research is servant leadership, competency and motivation effect affective commitment of lecturer in Accountancy Study Program in Private Universities in Metropolitan Bandung simultanty with score 61,70 % and servant leadership is a dominant variable than competency and motivation effect affective commitment of lecturers. The second result of this research is affective commitment effects the lecturer performances in Accountancy Study Program in Private Universities in Metropolitan Bandung with score 80,70 %.*

***Keywords: servant leadership, competencies, motivation, affective commitment, lecturers performance of Accountancy Study Program In Private Universities In Metropolitan Bandung.***

# DAFTAR PUSTAKA

**I. Buku dan Jurnal**

Adi Rahmat . (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen.* Bandung: Program Doktor Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan .

Akran. (2015). The Relations Of The Servant Leadership and Proffesional Commitment at Secondary School. *International Journal Of Ayer*, 53-62.

Ardial. (2014). *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Arif Partono. (2017). Lecturers' Professional Competncy and Students' Academic Performance In Indonesia . *International Journal Of Human Resource Studies*, 86.

Aumbareen Khan. (2016). Consequencs Of Servant Leadership Style On Employee Motivation (Emperical Study On Private and Public Sector Universities Employess. *2*(2).

Azhar. (2017). *Metodologi Penelitian .* Bandung: Doktor Ilmu Manajemen, UNPAS, .

Aziz. (2016). *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi.* Yogyakarta: Gava Media

.Azna. (2014). The relations Between Servant Leadership with Organizational Commitment. *International journal Of Management and Suitabilty*, 35-43.

Bambang Trisno. (2014). *Kontribusi Profesionalitas Dosen, Sumber Daya, Iklim Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Program Studi Perguruan Tinggi Negeri di Bandung.* Bandung: Program Doktor Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan.

Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Blaskova. (2013). Key Personallity Competency Of University Teacher. *114*(406).

Chaudhuri. (2015). Transformational dan servant Leadership: Evidence From Indian Higher Eduaction. *The On Line Journal Of Quality In Higher Education*, 93.

Choi Sang Long. (2014). An Analysis On The Relationship between Lecturers' Competencies and Students's Satisfaction. *Internaional Education Studies.*, 37.

Choi Sang Long. (2016). The Linked Of lecturers' Competencies and Student Performance : A Case In Malaysia. *The Social Sciences* , 297.

Choong. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions. *Research World Journal Of Arts Science and Commerce*, 39-47.

Delima. (2015). Professional Identity, Professional Commitment and Teachers' Performance. *International Journal Of Novel Research In Education and Learning*, 1-9.

Dikko. (2017). Moderating Role Of Power Distance On Personality Towards Affective Commitment Of Lecturers In Nigeria. *7*(2).

Djoko Santosa. (2014). *Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat /Jabatan Akademik Dosen.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

Fakhra Aziz. (2014). Relationship Between Teachers' Competencies And Motivation At Higher Education Level In Pakistan. *50*(2).

Ghozali . (2014). *Model Persamaan Struktural (SEM ) Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.* Semarang: Program S-3 Ilmu Ekonomi, UNDIP, Semarang.

Gibson. (2012). *Organizations, Behavior, Structure, Processes.* New York: Mc Graw-Hill Education.

Gigliotti. (2016). Cultivating Dialogue : Central Imperative For The Study and Practice Of Servant Leadership. *3*(1).

Hairuddin. (2017). Motivation, Competence, and Organizational Commitment's Effect On Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers Performance. *06*(03).

Hasbullah. (2015). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hilmi. (2013). *Studi Persepsi Dosen Tentang Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja IAIN Sultan Thaha Saefudin, Jambi.* Bandung : Program Doktor Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan .

Jian Xiao. (2015). The Effects Of Lecturer Commitment On Student Perceptions Of Teaching Quality and Student Satisfaction in Chinese Hugher Education. *Journal Of Higher Education Policy and Management*, 98.

Johanis. (2016). The Effect Of Leadership On Teacher Organizational Commitment at Senior High School In Medan. *Intenational Journal Of Business and Management Invention*, 51-58.

Katawneh. (2014). The Impact Of Core Competencies In Improving The Organization Commitment Of Employees In Mutah University In Jordan. *Internatonal Journal Of Academic Research In Business and Social Sciences*, 376.

Koesmono. (2014). The Influence Of Organizational Culture, Servant Leadership, Job Satisfaction To ward Organizational Commitment and job Performance Through Work Motivation as Moderating Variable For Lecturers In Economic and Management Of Private Universities In Surabaya. *International Research International*, 25.

Kreitner. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Kustono. (2010). *Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Liao, P. W. (2017). The Realtionship between Achievement Motivation and Organizational Commitment. *ISER 50th International Conference*, 78-93.

Mahfuzil Anwar. (2017). Lecturer Job Performance Study: Motivation, Emotional Intelligence, Organizational Culture and Transformational Leadership as Antecedents With Job Satisfaction as an intervning. *IOSR Journal Of Business and Management* , 01.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosdakarya.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: ALFABETA.

Mc Shane. (2018). *Organizational Behavior.* New York: Mc. Graw-Hill Education.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Multi. (2014). Relationship between Professional Competence and Work Motivation With Elementary School Teacher Performance. *Asian Journal Of Humanities and Social Studies*, 689- 697.

Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta.

Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Munyengabe. (2016). The Analysis Of Factors and Levels Ascociated With Lecturers' Motivation and Job Satisfaction In University Of Rwanda. *Journal Of Education and Practice*, 188.

Murali Khrisna. (2015). The Impact Of Employee Motivation On Organizational Commitment Of Academic Staffs Of AMBO University. *International Journal Of Organizational Behaviour and Management Perpectives @Pezotalte Journals*, 1400.

Mustari. (2014). *Manajemen Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Nasir. (2017). The relationship between motivation, Organizational Commitment and Competence With Job Satisfaction and Lecturers Performance. *7*(3).

Ng Chiaw Gee. (2018). The Impact Of Lecturers' Compeencies On Students' Satisfaction. *Journal Of Arts and Social Science*, 74.

Northouse. (2013). *Kepemimpinan .* Jakarta: Indeks.

Nurhayati. (2013). *Studi Tentang Kapabilitas Pimpinan Terhadap Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran dan Dampaknya Terhadap Kinerja dan Daya Saing STIE Lingkungan Kopertis.* Bandung: Program Doktor Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan.

Nuryaman. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis.* Bandung: Ghalia Indonesia.

Odoch. (2014). The Effects Of The Organizational Commitment On Job Satisfaction In Uganda Colleges Of Commerce. *2*(10).

Panjaitan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Lekkas.

Priadana. (2017). *Metodologi Penelitian.* Bandung : Doktor Ilmu Manajemen , Unpas , Bandung .

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan. (2017). *Buku Pedoman Format Penulisan Disertasi.* Bandung: Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan.

Puspa. (2016) Komitmen Organisanional, Bandung, Universitas Padjadjaran, Bandung

Rantesalu. (2016). An Effort of Competence, Motivations, Organizational Culture On Employee Performance. *Quest journal, Journal Of Management and Business*, 8-14.

Riduwan. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik.* Bandung : Alfabeta.

Riyadi. (2016). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi TerhadapKepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Pariwisata di Jawa Barat.* Bandung: Disertasi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan.

Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sani. (2012). The Impact Of Transformational Leadership and Organizational Commitment On Job Performance With The Among Lecturers Of Faculty In The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects Of Orgaizational Citizenship Behavior . *4*(4).

Santosa. (2011). *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan Nasional.

Saqib Khan. (2015). The Impact Of Leadership Styles On Higher Academicians' Commitment In Higher Educational Institutions. *17*(3).

Schermerhorn. (2011). *Organizational Behavior.* Ohio: Wileyplus.com.

Sekaran. (2013). *Research Methods For Business.* Chi Chester Sussex: Wiley.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siti Nurul. (2015). Factors Affecting Lecturers Motivation In Using Online Teaching Tools. *Procedia Social and Behavioral Science*, 1779.

Sonia. (2016). Competence Skill Of Teacher Towards Organizational Commitment. *4*(9).

Sri Trisnaningsih. (2012). The Factors That Influence To Lecturers Performance With Motivation As An Intervening Variable. *1*(November 2012).

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengemabngan SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudjana, N. (2014). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan.* Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.

Suharsaputra. (2015). *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi.* Bandung: Refika Aditama.

Supuwiningsih. (2015). Effect Pedagogical Competence and Motivation To Performance Lecturer IT: The Case Of Bali Computer College. *The Social Science*, 1654.

Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: ALFABETA.

Syamsir Torang. (2016). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: ALFABETA.

Terry. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tisnawati. (2017). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tolentino. (2013). Organizational Commitment and Job Performance Of The Academic and Adminstrative Personnel. *15*(1).

Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi.* Bandung: REMAJA ROSDAKARYA.

Uhar Suharsaputra. (2015). *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi.* Bandung: Refika Aditama.

Ulber. (2015). *Asas-asas Manajemen.* Bandung: Refika Aditama.

Umam. (2012). *Manajemen Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Usman. (2015). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Wibawa. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pendidik Serta Implikasinya Pada Kompetensi Hasil Didik di Jajaran Pusdik Kodiklat TNI AD.* Bandung : Program Doktor Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2012). *Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakara: Salemba Empat.

Wiza. (2014). The Impact Of Leadership Styles On Employee Organizational Commitment In Higher Learning Institutions. *5*(4).

Yulk. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta: Indeks.

Yusuf. (2010). The Effect Of Servant Leadership on Teachers' Organizational Commitment in Primary Schools in Turkey. *International Journal Of Leadership In Education*, 301-317.

## I.Peraturan, Kebijakan dan Buku Pedoman

Biro Pusat Statistik. (2018) .*Jumlah Pengangguran Indonesia 2013-2017.* Jakarta. Biro Pusat Statistik

Biro Pusat Statistik Kota Bandung (2018) .*Jumlah Pengangguran Kota Bandung 2013-2017.*Bandung. Biro Pusat Statistik Kota Bandung

Biro Pusat Statistik Propinsi Jawa Barat. Bandung (2018) .*Jumlah Pengangguran Propinsi Jawa Barat 2013-2017.*Bandung. Biro Pusat Statistik Propinsi Jawa Barat Bandung

DPR RI dan Presiden Republik Indonesia. (2003). UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

DPR RI dan Presiden Republik Indonesia. (2005). *UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia .

Menristek Dikti RI. (2014). *Permendikbud Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2015). *Keputusan Menteri Ristek Dikti No 492 a /MKP VIII/ 2015 Tentang Kualitas Perguruan Tinggi.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2016). *Permen Ristek Dikti No 32 Tahun 2016 Tentang Hasil Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi 2016.* Jakarta: Menteri Ristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2016). *Permen Ristek Dikti No 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2017). *Permen Ristek Dikti No 20 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tunjangan Profesi dan Tunjangan Kehormatan Profesor.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *PP 37 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Dosen.* Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia .

Pemerintah Republik Indonesia. (2013). *PP 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Tenaga Kerja.* Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia .

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan. (2017). *Buku Pedoman Format Penulisan Disertasi.*Bandung: Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan.

Santosa. (2011). *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan Nasional.

................ (2014). *Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat /Jabatan Akademik Dosen.* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan .

# BAB I

**PENDAHULUAN**

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2017. Jumlah pengangguran di Jawa Barat meningkat. Sebagai ibukota dari propinsi Jawa Barat, Bandung juga tidak lepas dari pengangguran. Jumlah pengangguran 2017 meningkat menjadi 117.000. Pengangguran berdasarkan pendidikan terakhir penganggur menunjukkan bahwa pengangguran dari lulusan Universitas mengalami pertumbuhan paling tinggi.Pertumbuhan jumlah pengangguran lulusan dari universitas disebabkan adanya kesenjangan antara spesifikasi kompetensi yang dipersyaratkan oleh perusahaan dengan spesifikasi kompetensi yang dimiliki oleh lulusan . Misalnya perusahaan memerlukan lulusan dari Program Studi S1 akuntansi yang dapat membuat buku jurnal, laporan laba rugi dan neraca seperti yang dipersyaratkan dalam IFRS (*International Finance Reporiting Standard)* sedangkan lulusan universitas yang menganggur ternyata belum dapat memenuhi persyaratan tersebut,

Menurut Suharsa (2015:43) perguruan tinggi harus mampu memperkuat daya saing lulusannya. Daya saing lulusan menunjukkan kesiapan lulusan perguruan tinggi untuk memasuki dunia kerja. Peneliti tertarik untuk mengamati pertumbuhan jumlah pengangguran lulusan universitas (S1) dibandingkan dengan pertumbuhan pengangguran dari lulusan jenjang pendidikan lainnya.

Universitas swasta di Bandung Metropolitan berjumlah 19 Universitas, sedangkan yang memperoleh akreditasi A adalah Universitas Telkom, Universitas Islam Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, Universitas Pasundan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara realisasi kinerja universitas swasta di Bandung Metropolitan dengan harapan dari 19 penyelenggara Universitas Swasta di Bandung Metropolitan

Menurut Direktori Kampus Populer 2016 yang diterbitkan oleh Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (Aptisi) Wilayah IV Jawa Barat pada tahun 2016, 19 Universitas Swasta di Bandung Metropolitan menyelenggarakan 91 (sembilan puluh satu ) jenis program studi. Program studi (prodi) yang ada di 19 Universitas Swasta adalah Program Studi S-1 Akuntansi ada di 19 Universitas. Oleh karena jumlah Program Studi S-1 Akuntansi merupakan jumlah yang paling banyak di 19 universitas swasta, maka peneliti memilih lokasi penelitian di Program Studi S-1 Akuntansi dengan tujuan jika saran-saran dalam penelitian ini dilaksanakan akan memberikan manfaat yang lebih banyak. Menurut Kustono (2010: 5-6) kinerja Dosen terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu : dimensi pendidikan dan pengajaran, dimensi penelitian,dimensi pengabdian kepada masyarakat, dimensi penunjang tridharma perguruan tinggi. Menurut Susetyo (2014: 20-21) untuk memahami makna dari nilai rata-rata yang nilainya ditetapkan berdasarkan skala Likert, maka perlu ditetapkan panduan cara menginterpretasikan nilai rata-rata . Nilai rata-rata dibuat dalam 5 golongan seperti yang disajikan dalam tabel 1.1 yaitu golongan sangat tidak baik, golongan tidak baik, golongan cukup baik, golongan baik dan yang paling akhir adalah golongan sangat baik,

Tabel 1. 1. Interpretasi Nilai Rata-Rata Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai Rata-Rata Skala Likert | Interpretasi |
| 1 | 1,000-1,800 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1,801-2,600 | Tidak Baik |
| 3 | 2,601-3,400 | Cukup Baik |
| 4 | 3,401-4,200 | Baik |
| 5 | 4,201-5,000 | Sangat Baik |

Sumber : Susetyo (2014: 20-21)

Skor variabel kinerja berdasarkan hasil pra survei sebesar 2,78 menunjukkan bahwa kinerja Dosen dikelompokkan sebagai kinerja Dosen yang cukup baik. Hal ini menunjukkan terdapat masalah dengan kinerja Dosen Program Studi S-1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi terhadap kinerja Dosen Program Studi S-1 Akuntansi akreditasi A dan B di 15 Universitas Swasta di Bandung Metropolitan yang sudah mempunyai Sertifikasi Dosen, dan membuat Laporan Beban Kerja Dosen (BKD) kepada Universitas dengan skor rata-rata 60,39 % dari target

Peneliti mengacu pada pendapat Riduwan (2015: 15) yang mengatakan bahwa besarnya persentase mempunyai interpretasi seperti yang disajikan pada tabel 1.2

Tabel 1. 2. Interpretasi Nilai Berdasarkan Persentase

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai Rata-Rata Skala Persentase | Interpretasi |
| 1 | 0 % sampai dengan 20 % | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 21 % sampai dengan 40 % | Tidak Baik |
| 3 | 41 % sampai dengan 60 % | Cukup Baik |
| 4 | 61 % sampai dengan 80 % | Baik |
| 5 | 81 % sampai dengan 100 % | Sangat Baik |

Sumber : Riduwan (2015: 15)

Mengamati data pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa kinerja Dosen belum sesuai dengan target 100 %. Realisasi kinerja yang kurang dari 100 % menunjukkan bahwa ada masalah dengan kinerja Dosen tetap Program Studi S1 di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan. Hal ini membuktikan ada masalah dengan kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan.

Peneliti melakukan pra survei tentang komitmen afektif Dosen , kepemimpinan pelayanan yang dilakukan oleh Ketua Program Studi, Kompetensi Dosen dan motivasi Dosen terhadap 50 orang Dosen tetap Program Studi S-1 Akuntansi di Universitas se Bandung Metropolitan. Nilai rata-rata variabel komitmen afektif dari hasil pra survei sebesar 2,95 dengan kategori cukup baik, nilai kepemimpinan pelayanan yang diselenggarakan oleh Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepemimpinan pelayanan Studi, skor untuk kompetensi sebesar 3,37 Maknanya ada masalah dengan kompetensi Dosen di Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan. Skor rata-rata variabel motivasi 3,39 (cukup baik). Hal ini menunjukkan adanya masalah dengan variabel motivasi

Peneliti melakukan penelitian di 15 Universitas Swasta yang Program Studi S-1 Akuntansi nya memperoleh Akreditasi A dan B yaitu : Universitas Pasundan (UNPAS) , Universitas Parahyangan (UNPAR) , Universitas Nurtanio (UNNUR), Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Kristen Maranatha (UKM) , Universitas Widyatama (UTAMA ), Universitas Winayamukti (UNWIM) , Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Universitas Telkom (TEL U), Universitas Langlang Buana (UNLA), Universitas Nasional Pasim (UNNAS PASIM), Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan (USB YPKP ), Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), Universitas Advent Indonesia (UNAI), Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) , Jumlah Dosen sebanyak 404 orang .Alasan Program Studi S-1 Akuntansi terakreditasi A dan B dipilih karena tiap Program Studi S-1 Akuntansi terakreditasi A dan B memiliki jumlah Dosen tetap lebih dari 6 orang sehingga ketika hasil penelitian dijadikan bahan untuk melakukan perbaikan kinerja Dosen, maka jumlah Dosen yang diperbaiki kinerja Dosennya akan lebih banyak juga

Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan*,* Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Program Studi S-1 Akuntansi Di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan “**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasikan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Universitas Pasundan, Universitas Telkom dan Universitas Islam Bandung, Universitas Katolik Parahyangan mempunyai akreditasi A, sedangkan 15 Universitas Swasta lainnya di Bandung Metropolitan belum mempunyai akreditasi A
2. Kinerja Dosen pada hasil pra survei dikelompokkan dalam kategori cukup baik.
3. Kinerja Dosen pemilik Sertifikasi Dosen berdasarkan Beban Kerja Dosen pada tahun 2015 dalam hal penelitian diinterpretasikan sebagai cukup baik dan pengabdian kepada masyarakat diinterpretasikan sebagai cukup baik
4. Kinerja Dosen rata-rata pada tahun 2015 masih dalam kategori kinerja yang cukup baik.
5. Kinerja Dosen pada tahun 2016 dalam hal penelitian diinterpretasikan sebagai cukup baik dan pengabdian kepada masyarakat diinterpretasikan sebagai cukup baik.
6. Kinerja Dosen rata-rata pada tahun 2016 dikelompokkan sebagai kinerja yang cukup baik
7. Kinerja Dosen rata-rata pemilik Sertifikasi Dosen berdasarkan Beban Kerja Dosen pada tahun 2016 menurun jika dibandingkan dengan kinerja Dosen rata-rata pada tahun 2015.
8. Kinerja Dosen rata-rata pada tahun 2017 dikategorikan sebagai kinerja yang cukup baik.
9. Kinerja Dosen pada tahun 2017 dalam hal penelitian diinterpretasikan sebagai cukup baik dan pengabdian kepada masyarakat diinterpretasikan sebagai cukup baik.
10. Komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi berdasarkan hasil pra survei dikelompokkan dalam kategori cukup baik .
11. Ukuran organisasi, struktur organisasi, iklim kerja, sistem seleksi, pelatihan dan kompensasi, jabatan struktural yang diemban oleh Dosen belum sesuai dengan harapan Dosen.
12. Skor rata-rata variabel komitmen afektif lebih tinggi dari skor rata-rata variabel kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi
13. Kepemimpinan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan dalam kategori cukup baik .
14. Skor rata-rata variabel kompetensi Dosen berdasarkan hasil pra survei masih dalam kategori cukup baik.
15. Skor rata-rata variabel motivasi berdasarkan hasil pra survei dikelompokkan dalam kategori cukup baik.
16. Skor rata-rata variabel motivasi Dosen berdasarkan hasil pra survei lebih tinggi jika dibandingkan dengan skor rata-rata variabel kompetensi dan kepemimpinan pelayanan .
17. Skor rata-rata variabel kompetensi Dosen berdasarkan hasil pra survei lebih tinggi jika dibandingkan degan skor rata- rata variabel kepemimpinan pelayanan.

1.3. Batasan Masalah :

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya , peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Objek penelitian dibatasi pada Variabel penelitian berupa :
2. Kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan
3. Kompetensi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan.
4. Motivasi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan.
5. Komitmen Afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan.
6. Kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan
7. Unit observasi Program Studi S1 Akuntansi terakreditasi A dan B di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan
8. Unit analisis adalah Dosen Tetap di Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Terakreditasi A dan B di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan
9. Metode pengambilan sampel adalah *clustered* *proportionate stratiefied random sampling*

1.4. Rumusan Masalah

Memperhatikan data pada latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
2. Bagaimana kompetensi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
3. Bagaimana motivasi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
4. Bagaimana komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
5. Bagaimana kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan ,
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan*,* kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap komitmen afektif pada Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
8. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
9. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
10. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas se Bandung Metropolitan.

## 1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
2. kompetensi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
3. motivasi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
4. komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
5. kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan ,
6. pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan*,* kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap komitmen afektif pada Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
7. pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
8. pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
9. pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
10. pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas se Bandung Metropolitan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat terotis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis berupa mengembangkan Ilmu manajemen terutama ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengembangkan pengetahuan tentang kepemimpinan pelayanan*,* kompetensi, motivasi, komitmen afektif, kinerja Dosen. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah Bagi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk mengambil keputusan memperbaiki kinerja Dosen di Program Studi S-1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Raya dengan cara melaksanakan kepemimpinan pelayanan , meningkatkan kompetensi Dosen, motivasi Dosen dan komitmen afektif Dosen. Bagi peneliti lain, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian dengan variabel kepemimpinan pelayanan, kompetensi , motivasi, komitmen afektif, dan kinerja Dosen di lokasi yang berbeda atau bahan rujuak bagi penelitian untuk melakukan penelitian di lokasi yang sama dengan variabel yang berbeda. Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Program Studi Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan di Bandung.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1. Kajian Teori

## 2.1.1. Teori Kepemimpinan Pelayanan

Liden dalam Northouse (2013:214) menjelaskan bahwa kepemimpinan pelayanan adalah pemimpin yang merasa sangat ingin melayani pengikutnya lebih dahulu sehingga pengikut terpengaruh untuk mengikuti pemimpinnya. Rincian dimensi dari kepemimpinan pelayanan menurut Liden dalam Northouse (2013: 215-217) sebagai berikut dimensi membentuk konsep untuk kemajuan Program Studi, dimensi menjaga emosi Dosen, dimensi mengutamakan pengikut, dimensi membantu tumbuh dan sukses, dimensi berperilaku etis. dimensi memberdayakan. Dimensi bernilai untuk masyarakat.

## 2.1.2. Teori Kompetensi Dosen

Kompetensi diperlukan pengikut untuk memahami apa yang diarahkan, diperintahkan pemimpin kepada pengikutnya, sehingga ketika pengikut hendak melaksanakan perintah, dapat dipastikan bahwa pengikut akan berusaha sekuat tenaga melaksanakan perintah dengan benar. Menurut Mulyasa (2013:62) kompetensi Dosen adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.seorang Dosen.Menurut Mulyasa (2013: 75) kompetensi guru terdiri dari dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pada penelitian ini peneliti menambahkan dua dimensi kompetensi yaitu kompetensi penelitian dan kompetensi publikasi hasil penelitian. Kompetensi penelitian menurut Blaskova (2014:464) adalah kemampuan Dosen untuk melakukan penelitian. Indikator kompetensi penelitian terdiri dari Dosen mampu memahami prosedur penelitian, Dosen mampu melaksanakan penelitian, Dosen mampu membuat laporan penelitian, Kompetensi publikasi penelitian menurut Blaskova (2014:464) adalah kemampuan Dosen untuk mempublikasikan hasil penelitian dalam jurnal dan seminar .Indikator kompetensi publikasi terdiri dari Dosen mampu mempublikasikan hasil penelitian di jurnal lokal di Program Studi /Universitas, Dosen mampu mempublikasikan hasil penelitian di jurnal nasional yang ada nomor ISSN, Dosen mampu mempublikasikan hasil penelitian di jurnal internasional, Dosen mampu mempresentasikan hasil penelitian di seminar lokal di Program Studi atau Universitas , Dosen mampu mempresentasikan hasil penelitian di seminar nasional, Dosen mampu mempresentasikan hasil penelitian di seminar Internasional

## 2.1.3. Teori Motivasi

Karyawan seyogyanya mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kompetensi yang dimilikinya dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan kinerja .Mc Clelland dalam Sutrisno (2013: 129) menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan karena ingin disebut berprestasi. Pendapat Mc Clelland ini disebut Teori Motivasi Berprestasi. Menurut Sutrisno (2013 : 130) Teori Motivasi Prestasi paling tepat untuk mengukur seberapa besar tanggapan karyawan terhadap motivasi karyawan itu , karena dengan menggunakan pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi berprestasi, motivasi berkuasa dan motivasi bersahabat dapat dilihat karyawan mempunyai kecenderungan lebih mempunyai motivasi berprestasi, berkuasa atau bersahabat . Sehubungan yang ingin diraih oleh organisasi adalah kinerja individu yang baik, maka usaha pimpinan berikutnya adalah mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi berprestasinya.

Menurut Mc Clelland dalam Sutrisno (2013: 128-129) ada 3 (tiga ) kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yaitu kebutuhan berpestasi, kebutuhan bersahabat dengan orang lain, kebutuhan akan berkuasa, Munculnya kebutuhan ini sangat spesifik. Mengacu pada pendapat Mc Clelland dalam Sutrisno (2013:128-129) dapat dijelaskan bahwa dimensi dari motivasi ada 3 yaitu :Kebutuhan –kebutuhan berprestasi *(need of achievement)*, kebutuhan bersahabat dengan orang lain *(need of affiliation)*dan kebutuhan berkuasa *(need of power).* I

## 2.1.4. Teori Komitmen Afektif

Untuk memperoleh kinerja individual yang unggul, diperlukan komitmen afektif dari masing-masing individu yang ada di dalam organisasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Alllen dan Meyer dalam Puspa (2016: 97) yang oleh peneliti disesuaikan dengan lokasi universitas bukan lokasi perusahaan. Sehingga dimensi-dimensinya menjadi : dimensi Dosen kerja keras mencapai target , dimensi Dosen merasa bangga di universitas, dimensi Dosen merasa senang terhadap universitas , dimensi Dosen merasa bangga terhadap tugas yang diberikan universitas, dimensi Dosen akan menghabiskan sisa karier di universitas, dimensi Dosen punya tingkat kepedulian terhadap nasib universitas. dimensi Dosen memiliki ikatan emosional dengan universitas. dimensi nilai-nilai universitas sesuai dengan persepsi nilai yang dianut oleh Dosen, dimensi Dosen kerja keras mencapai target, dimensi Dosen merasa bangga di universitas, dimensi Dosen merasa senang terhadap universitas, dimensi Dosen merasa bangga terhadap tugas yang diberikan universitas, dimensi Dosen akan menghabiskan sisa karier di universitasDimensi Dosen punya tingkat kepedulian terhadap nasib universitas, dimensi Dosen memiliki ikatan emosional dengan universitas , dimensi nilai-nilai universitas sesuai dengan persepsi nilai yang dianut oleh Dosen2.1.5. Teori Kinerja Dosen

Sebagai bagian dari Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan, Dosen pada Program Studi S1 Akuntansi Universitas se Bandung Metropolitan mempunyai kewajiban untuk mencapai kinerja Dosen yang telah ditetapkan oleh Ketua Program Studinya masing-masing.Kustono (2010: 5) menjelaskan bahwa kinerja Dosen adalah beban kerja Dosen yang harus dikerjakan oleh Dosen saat melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta pada waktu melaksanakan tugas penunjang (Struktural) tridharma perguruan tinggi . Menurut Kustono (2010: 5 ) dimensi kinerja Dosen terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas penunjang tri dharma perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Kustono (2010:5) karena masing-masing dimensi yang dikemukakan oleh Kustono telah dilengkapi indikator-indikator serta pendapat Kustono (2010:5) menjadi bahan acuan bagi *Reviewer* Dosen pada waktu melaksanakan evaluasi kinerja Dosen yang dibuat oleh tiap-tiap Dosen tetap dari perguruan tinggi yang telah mempunyai Sertifikasi Dosen (serdos). Kinerja Dosen pada dimensi pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh seorang Dosen menurut Kustono (2010: 5-6) terdiri dari indikator melaksanakan perkuliahan, membimbing mahasiswa waktu seminar, membimbing mahasiswa waktu kuliah kerja nyata, membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, menguji pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa, mengembangkan program perkuliahan, mengembangkan bahan pengajaran, menyampaikan orasi ilmiah, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya.

Menurut Kustono (2010:6) dimensi melakukan penelitian terdiri dari beberapa indikator menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan buku ilmiah, mengedit karya ilmiah, membuat rancangan karya penelitian.

## 2.1.5.Posisi Penelitian

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu dan merupakan *state of the art* dari penelitian ini yaitu :

1. Dimensi kepemimpinan pelayanan yang dibahas dalam penelitian ini adalah dimensi yang dikemukakan oleh Liden dalam Northouse (2013:213) bukan pendapat dari Greenleaf
2. Kompetensi yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi Dosen dengan 6 (enam) dimensi. Hal inimerupakan pengembangan dari dimensi kompetensi Dosen yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013 :75) dan yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan dilengkapi dengan 2 (dua) dimensi pendapat dari Blaskova (2014) yaitu dimensi penelitian dan dimensi publikasi hasil penelitian .
3. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian adalah komitmen afektif bukan komitmen organisasional.

Penelitian ini memiliki beberapa unsur kebaruan *(novelty)* dibandingkan dengan penelitian-peneltian terdahulu yaitu :

1. Penelitian ini menggunakan dimensi kepemimpinan pelayanan yang dikemukakan oleh Liden dalam Northouse (2013: 215-217).
2. Kompetensi Dosen menjadi 6 (enam) dimensi 2.1.7. Landasan Teori Keseluruhan

## 2.2. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada teori –teori yang dikemukakan oleh para ahli, hasil penelitian pra survei serta hasil penelitian para peneliti terdahulu, maka peneliti mengemukakan beberapa hipotesis :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan*,* kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap komitmen afektif pada Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif Dosen Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.
5. Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas se Bandung Metropolitan.

## BAB III

**METODOLOGI PENELITIAN**

## 3.1. Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif, deskriptif dan verifikatif.

## 3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. variabel independen terdiri dari kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi. Variabel dependen adalah kinerja Dosen. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen afektif sebagai variabel intervening.

## 3.3. Operasionalisasi Variabel.

Operasionalisasi variabel menurut Sekaran (2013:201) adalah kegiatan menjelaskan pengertian dari tiap variabel dan melengkapi tiap variabel dengan dimensi –dimensi .Setiap dimensi dilengkapi dengan indikator dan pernyataan-pernyataan yang mengekpresikan apa yang dimaksud dalam indikator.

## 3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data /Informasi

Peneliti dalam suatu penelitian memerlukan data yang berkaitan dengan variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Data yang diperlukan diperoleh dari sumber data. Menurut Sugiyono (2016:187) sumber data itu ada dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data yang akan dijadikan bahan penelitian,perlu dikumpulkan oleh peneliti baik dari sumber primer maupun dari sumber sekunder. Pengumpulan data menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016: 187) teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, kuesioner (angket) dan observasi

## 3.5. Teknik Penentuan Data

Sebelum melakukan pengumpulan data perlu ditetapkan populasi, sampel mana yang akan diteliti, teknik sampling yang digunakan .

## 3.5.1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2016:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 404 orang Dosen tetap Program Studi S-1 Akuntansi yang terakreditasi A dan B di Universitas Swasta di Bandung Metropolitan.Jumlah populasi yang berasal dari Universitas Widyatama (UTAMA) sebanyak 64 orang (15,84 %) merupakan populasi yang paling banyak jika dibandingkan dengan 14 Program Studi S1 Akuntansi di 14 Universitas Swasta se Bandung Metropolitan. Jumlah Dosen yang paling sedikit terdapat di Program Studi S1 Akuntansi Universitas Winaya Mukti ( UNWIM ) sebanyak 6 orang ( 1,49 %)

## 3.5.2.Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016: 120) adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi .Menurut Taro Yamane dalam Riduwan (2012: 65) jumlah sampel ditentukan dengan rumus sebagai berikut n = N : ( Nd2+ 1)Keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi =

d2= presisi /tingkat ketelitian yang ditetapkan ( d= 0,05)

Jumlah sampel Dosen tetap Program Studi S-1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan berdasarkan rumus Taro Yamane adalah

n = N : ( Nd2+ 1)

n= 404: {(404x 0,05x 0,05) + 1}

n= 404: (1,0075 +1)

n= 404 : (2,0075)

n= 200,995 dibulatkan 201

## 3.5.3.Teknik Sampling *Clustered* *Proportionate Stratified Random*

## *Sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *clustered* *proportionate stratiefied random sampling* yaitu penentuan jumlah sampel ditetapkan berdasarkan proporsi (persentase) jumlah suatu strata dibandingkan dengan jumlah populasi. Setelah ditetapkan jumlah sampel untuk tiap strata, maka penentuan calon responden di tiap strata dilakukan secara acak .

## 3.6. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

## 3.6.1. Rancangan Analisis

Peneliti melakukan penganalisian tentang validitas, reliabilitas, dan konsistensi infomasi yang ada pada hasil kuesioner dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan normalitas sebagai instrument penelitian .

## 3.6.2. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan 5 uji hipotesis yaitu :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi terhadap komitmen afektif secara simultan
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap komitmen afektif secara parsial
3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif secara parsial
4. Tedapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif secara parsial
5. Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen

## 3.6.3.1. Hipotesis Simultan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ho | : | ρyx1= ρyx2=ρyx3= 0 | Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan, kompetensi, dan motivasi terhadap komitmen afektif |
| Ha | : | Paling sedikit ada satu ρyxi ≠ 0; dimana i= ρyx1, ρyx2, ρyx3 | Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan, kompetensi dan motivasi terhadap komitmen afektif |

## 3.6.3.2. Hipotesis Parsial 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ho | : | ρyx1= 0 | Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap komitmen afektif |
| Ha | : | ρyx1≠ 0 | Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan, terhadap komitmen afektif |

## 3.6.3.3. Hipotesis Parsial 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ho | : | ρyx2=0 | Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif |
| Ha | : | ρyx2 ≠ 0 | Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif |

## 3.6.3.4. Hipotesis Parsial 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ho | : | ρyx3= 0 | Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif |
| Ha | : | ρyx3≠ 0 | Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif |

## 3.6.3.5. Hipotesis Parsial 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ho | : | ρzy= 0 | Tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen |
|  |  |  |  |
| Ha | : | ρzy≠ 0 | Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen |

## 3.6.4. Analisis Diskriptif dan Induktif / Verifikatif

Penelitian ini akan menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian, serta menggunakan analisis induktif.

Menurut Nuryaman (2015: 118) analisis deskriptif adalah kegiatan memberikan deskripsi mengenai karakteristik variabel penelitian yang sedang diamati serta data demografi responden. Pada uji deskriptif di bab IV akan disajikan nilai minimal, nilai maksimal , nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dari variabel kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi, komitmen afektif dan kinerja Dosen.

Menurut Sugiyono (2016: 201) analisis induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, ditarik kesimpulan, hasil kesimpulannya diberlakukan untuk populasi .

Teknik ini merupakan teknik statistik yang cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampelnya dari populasi dilakukan secara random (acak)

## 3.6.5. Uji Kelayakan Model

Menurut Priadana (2017: 8) Uji kelayakan model adalah kegiatan untuk menguji bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria *the goodness of an Econometric Model*  sehingga menghasilkan model seperti yang diharapkan .

Uji Kelayakan Model menurut Priadana (2017: 10-14) terdiri dari : *Theoritical plausibility, Accuracy of the estimates of the parameters, Explanatory ability, Forecasting ability.*

## 3.7. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dimulai bulan April 2017 dengan tempat lokasi penelitian di Program Studi S-1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan.

Peneliti melakukan penelitian di 15 Universitas Swasta yang Program Studi S-1 Akuntansi nya memperoleh Akreditasi A dan B yaitu : Universitas Pasundan (UNPAS) , Universitas Islam Bandung (UNISBA). Universitas Katholik Parahyangan (UNPAR) , Universitas Kristen Maranatha (UKM), Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Universitas Nurtanio (UNNUR) , Universitas Widyatama (Utama) , Universitas Sangga Buana YPKP (USB YPKP),Universitas Telkom (TEL U) , Universitas Langlang Buana (UNLA) , Universitas Nasional Pasim ( UNNAS PASIM) , Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), Universitas Advent Indonesia (UNAI ), Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) , Universitas Winaya Mukti (UNWIM)

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1.Hasil Penelitian

## 4.1.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah kegiatan untuk menguji kecermatan kuesioner sebagai instrumen pengukur persepsi (tanggapan) responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Terdapat 3 (tiga) alat uji kecermatan kuesioner sebagai instrument pengukur persepsi responden yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas .

Tabel 4. 1. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Uji Validitas** | | **Uji Reliablitas** | | **Uji Normalitas** | |
| Skor | Kategori | Skor | Kategori | Skor | Kategori |
| 1 | Kepemimpinan Pelayanan | 0,316-0,784 | Valid | 0,709 | Reliabel | 0,07 | Distribusi |
|  | Normal |
| 2 | Kompetensi | 0,316-0,582 | Valid | 0,862 | Reliabel | 0,077 | Distribusi |
| Normal |
| 3 | Motivasi | 0,313-0,584 | Valid | 0,753 | Reliabel | 0,2 | Distribusi |
| Normal |
| 4 | Komitmen Afektif | 0,313- | Valid | 0,785 | Reliabel | 0,2 | Distribusi |
| 0,584 | Normal |
| 5 | Kinerja Dosen | 0,317-0,693 | Valid | 0,815 | Reliabel | 0,2 | Distribusi |
| Normal |

Memperhatikan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memiliki skor lebih dari 0,300, disebut reliabel karena memiliki skor diatas 0,700, disebut data telah terdistribusi normal karena nilai asymp lebih kecil dari 0,05.

## 4.1.2. Hasil Penelitian Deskriptif

Gambar 4. 1. Kepemimpinan Pelayanan

Kepemimpinan pelayanan memperoleh skor rata-rata 3,79 dan dikategorikan sebagai baik menuju baik. Skor tertinggi diraih indikator Ketua Program Studi membantu mencapai tujuan Dosen. Skor terendah diraih indikator Ketua Program Studi membantu kepercayaan diri Dosen dan Ketua Program Studi menjadi relawan kegiatan masyarakat.

Gambar 4. 2. Kompetensi

Variabel kompetensi Dosen memperoleh skor rata-rata 3,67 dan dikelompokan dalam kategori cukup baik menuju baik. Skor tertinggi diraih oleh indikator Dosen mampu mengubah potensi mahasiswa menjadi efektif. Indikator yang memperoleh skor paling rendah adalah Dosen mampu mempresentasikan hasil penelitian.

Gambar 4. 3. Motivasi

Variabel Motivasi memperoleh skor rata-rata 3,75 dikelompokkan dalam kategori baik menuju baik. Skor terendah diperoleh indikator Dosen lebih suka berkomunikasi dengan Ketua Program Studi daripada sendiri. Skor paling tinggi diraih Dosen mencari kesepakatan dengan Ketua Program Studi.

Gambar 4. 4. Komitmen Afektif

Variabel komitmen afektif memperoleh skor rata-rata 3,91 dikategorikan baik menuju baik. Skor paling tinggi diraih oleh indikator Dosen bangga berada di Universitasnya, dan skor paling rendah diraih oleh indikator Dosen tidak mempunyai ikatan emosional dengan sesama Dosen.

Gambar 4. 5.Kinerja Dosen.

Variabel kinerja dosen memperoleh skor rata-rata 3,89 dan dikelompokkan dalam kategori baik menuju sangat baik. Indikator yang memperoleh skor paling rendah adalah kinerja dibidang olah raga dan kesenian. Indikator yang memperoleh skor paling tinggi adalah Dosen melakukan perkuliahan.

## 4.1.3. Koefisien Korelasi

Tabel 4.29 menjelaskan hasil uji korelasi antara kepemimpinan pelayanan dengan kompetensi, kepemimpinan pelayanan dengan motivasi, serta kompetensi dengan motivasi .

Tabel 4. 2. Hasil Uji Korelasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Kepemimpinan Pelayanan | Kompetensi | Motivasi |
| Kepemimpinan Pelayanan | 1 | 0,640 | 0,634 |
| Kompetensi | 0,640 | 1 | 0,799 |
| Motivasi | 0,634 | 0,799 | 1 |

Sumber : Kuesioner (2018) , data diolah

Sugiyono (2016 : 242) menjelaskan bahwa hasil penelitian berupa nilai koefisien korelasi ( keeratan hubungan) antar variable perlu diinterpretasikan, sehingga mudah dipahami maknanya.

Mengacu pada tabel 3.8 pedoman interpretasi koefisien korelasi , hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara kepemimpinan pelayanan (X1) dengan kompetensi (X2) memperoleh skor = 0,640 dan diinterpretasikan sebagai hubungan yang kuat
2. Hubungan antara kepemimpinan pelayanan (X1) dengan motivasi (X3) memperoleh skor = 0,634 dan diinterpretasikan sebagai hubungan yang kuat
3. Hubungan antara kompetensi (X2) dengan motivasi (X3) memperoleh skor = 0,799 dan diinterpretasikan sebagai hubungan yang kuat.

Hubungan antar variabel yang memperoleh skor paling rendah adalah hubungan antara variabel kepemimpinan pelayanan (X1) dengan variabel motivasi (X3) dengan skor = 0,634 diinterpretasikan sebagai hubungan yang kuat

Hubungan antar variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah hubungan antara variabel kompetensi (X2 ) dengan variabel motivasi (X 3) dengan skor 0,799 diinterpretasikan sebagai hubungan yang kuat.

Tabel 4. 3. Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) Terhadap Komitmen Afektif (Y)

(Dalam %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pengaruh | Pengaruh Tidak Langsung | | | | Total |
| Langsung | X1 | X2 | X3 | Jumlah | Pengaruh |
| Kepemimpinan  Pelayanan | 20,70 | - | 6,30 | 6,10 | 12,40 | 33,10 |
| Kompetensi | 4,50 | 6,30 | - | 3,60 | 9,90 | 14,40 |
| Motivasi | 4,50 | 6,10 | 3,60 | - | 9,70 | 14,20 |
| Jumlah | 29,70 | 12,40 | 9,90 | 9,70 | 32,00 | 61,70 |

Sumber : Hasil Perhitungan Gambar 4.2

Tabel 4.32 menjelaskan bahwa :

1. Kepemimpinan pelayanan (X1) memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan (X1) terhadap komitmen afektif (Y) sebesar 20,70 % + 12,40 % = 33,10 %
2. Kompetensi (X2) memberikan pengaruh langsung dan tak langsung sebesar =4,5 % + 9,9 % = 14,4 %
3. Motivasi (X3) memberikan pengaruh langsung dan tak langsung terhadap komitmen afektif sebesar 14,20 %.
4. Jumlah pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) baik secara langsung maupun secara tidak langsung sebesar 33,10 % + 14,40 % + 14,20 % = 61,70 %
5. Jumlah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebesar 61,70 % sama dengan hasil perhitungan r2 sebesar 0,617 .Nilai koefisien determinasi sebesar r2 x 100 % = 0,617 x 100 % = 61,70 %
6. Hasil perhitungan koefisien determinasi = 61,70 % menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel komitmen afektif (Y) sebesar 61,70 %. Sedangkan sisanya 38,30 % dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya kompensasi, disiplin kerja, kreativitas.
7. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen sebesar 80,70 %.sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kepemim

pinan Pelayanan(X1)

0,383

**ε1 ε2**

0,193

0,455

0,634

0,640

Kompetensi

(X2)

Kinerja

Dosen

(Z)

Komitmen

Afektif

(Y)

0,899

0,212

0,212

0,799

R2=

0,807

R2=

0,617

0,212

Motivasi

(X3)

Gambar 4. 6 Pengaruh Kepemimpinan pelayanan, kompetensi dan motivasi terhadap Komitmen afektif dan Implikasinya pada Kinerja Dosen

## 4.1.7. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis terhadap 2(dua) substruktur yaitu substruktur 1 dan sub struktur 2

## 4.1.7.1. Pengujian Hipotesis SubStruktur 1

Pengujian substruktur 1 terdiri 4 (empat ) pengujian yaitu pengujian pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) secara simultan , pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1) terhadap komitmen afektif (Y) secara parsial, pengaruh kompetensi (X2) terhadap komitmen afektif (Y) secara parsial, pengaruh motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) secara parsial.

|  |  |
| --- | --- |
| **4.1.7.1.1.** | Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3 ) Terhadap Komitmen Afektif (Y) |

Pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) secara simultan rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho : | ρyx1= ρyx2= ρyx3= 0 | Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) |
| Ha : | Paling sedikit ada satu ρyxi ≠ 0; dimana i= ρyx1, ρyx2, ρyx3 | Terdapat pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) |

Pengujiannya menggunakan uji F untuk kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, Jika F hitung > F tabel artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.4. kolom F menjelaskan nilai F hitung sebesar 104,592. Sedangkan nilai F Tabel sebesar 3,89 (perhitungan dengan menggunakan derajat kepercayaan 95 % ). Sehingga diperoleh F hitung > F Tabel, artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 4. 4. Nilai F Hitung

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9993,950 | 3 | 3331,317 | 104,592 | 0,000b |
| Residual | 6274,538 | 197 | 31,850 |  |  |
| Total | 16268,488 | 200 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Komitmen Afektif | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Pelayanan, Kompetensi | | | | | | |

Sumber : Kuesioner (2018)

Menurut Priyatno (2013:122) jika nilai F Hitung > F Tabel menunjukkan terdapat pengaruh dari kepemimpinan pelayanan, kompetensi dan motivasi terhadap komitmen afektif secara simultan

## 4.1.7.2. Pengujian Hipotesis Sub Struktur 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pengaruh Komitmen Afektif (Y) Terhadap Kinerja Dosen (Z). |

Pengaruh variabel komitmen afektif (Y), terhadap variabel kinerja Dosen secara parsial menggunakan hipotesis sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho : | ρzy= 0 | Tidak terdapat pengaruh variabel komitmen afektif (Y) terhadap variabel kinerja Dosen (Z) |
| Ha : | ρzy ≠ 0 | Terdapat pengaruh variabel komitmen afektif (Y) terhadap variabel kinerja Dosen (Z) |

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan bahwa nilai t hitung > t tabel. Pengujian juga dilakukan dengan menggunakan uji nilai signifikansi dengan ketentuan nilai signifikansi > 0,000. Data hasil pengolahan menggunakan SPSS disajikan pada tabel 4.39

Tabel 4. 5. Uji t Pengaruh Komitmen Afektif (Y) Terhadap

Kinerja Dosen (Z)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Struktural | Koefisien  Jalur | t hitung | t tabel | ρ value | Kesimpulan |
| ρzy | 0,899 | 28,874 | 1,97 | 0,000 | Ho ditolak, Ha diterima.Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) |

Sumber : Hasil olah data 2018

Tabel 4.39 menjelaskan bahwa untuk koefisien jalur komitmen afektif (Y) sebesar 0,899 diperoleh nilai t hitung 28,874. Nilai t tabel 1,97. Dengan memperhatikan nilai signifikansi = 0,00 < 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen afektif (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) secara signifikan

## 4.1.8. Uji Kelayakan Model

Peneliti melakukan pengujian kelayakan model menggunakan cara *theoretical plausibility, accuracy of estimate of The Parameters, explanatory ability, forecasting ability*

## 4.1.8.1.*Theoritical Plausibility*

Penelitian ini disebut sesuai jika hasil penelitian menunjukkan tanda positif pada pengaruh variabel kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3 ) terhadap variabel komitmen afektif (Y) dan menunjukkan tanda positif pada pengaruh variabel komitmen afektif (Y) terhadap variabel kinerja Dosen ( Z) seperti yang disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6.Hasil Uji Kesesuaian Teori

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hubungan dan Keterkaitan Antar Variabel | Pra Estimasi | Pasca Estimasi | Kesesuaian |
| Pengaruh variabel X1, X2, X3 Terhadap variabel Y | + | + | Sesuai |
| Pengaruh variabel Y terhadap variabel Z | + | + | Sesuai |

Sumber : Halaman 323, 331

Karena hasil pasca estimasi sama dengan hasil pra estimasi maka model penelitian ini dinyatakan layak dan sesuai dengan ekspetasi teori manajemen yang menjadi acuan pada kajian pengaruh kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) serta implikasinya pada variabel kinerja Dosen (Z).

## 4.1.8.2.*Accuracy of Estimate Of The Parameters*

Menurut Priadana (2017: 11) Model *Accuracy of Estimate of parameters* adalah alat uji digunakan untuk menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias, dan signifikan.

Model ini disebut akurat atau tidak bias jika probabilitas kesalahan statistik dari model ini sangat rendah yaitu ρ value = 0,000 atau lebih kecil dari 0,05

Semua variabel independen yang diteliti menghasilkan ρ value 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Jadi model ini layak digunakan untuk melakukan penelitian karena telah memenuhi syarat *Accuracy of Estimate of parameters*

## 4.1.8.3. *Explanatory Ability*

Menurut Priadana (2017: 13) *Explanatory Ability* adalah pengujian yang mengharapkan model penelitian memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar variabel manajemen yang dikaji.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kepemimpinan pelayanan (X1) dengan kompetensi (X2), kepemimpinan pelayanan (X1) dengan motivasi (X3), dan kompetensi (X2) dengan motivasi (X3)

Model dikatakan berhasil melaksanakan perannya menjelaskan hubungan antar fenomena variabel manajemen yang dikaji jika nilai *standard error (SE )* lebih kecil dari setengah kali nilai mutlak koefisien jalurnya

Hasil penelitian menjelaskan bahwa *Standard Error* (SE) dikelompokkan dalam 2 ( dua) substruktur yaitu sub struktur1 dan sub struktur 2.

Substruktur 1

|  |  |
| --- | --- |
| SE Kepemimpinan Pelayanan (X1) = 0,074 | < (0,5) x (0,455) = 0,2275 |
| SE Kompetensi (X2) = 0,047 | < (0,5) x (0,212) = 0,106 |
| SE Motivasi (X3) = 0,077 | < (0,5) x(0,212)= 0,106 |

Substruktur 2

|  |  |
| --- | --- |
| SE Komitmen Afektif (Y) = 0,040 | < (0,5) x (0,899) = 0,4495 |

Memperhatikan nilai *Standar Error* dari variabel yang diteliti lebih kecil dari 0,5 dari nilai koefisien jalur maka dapat dijelaskan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan sebuah model penelitian

## 4.1.8.4. *Forecasting Ability*

Menurut Priadana (2017: 14) *Forecasting Ability* adalah kegiatan membuktikan bahwa sebuah model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi model yang mendekati atau melebihi 50 % .

Memperhatikan nilai koefisien determinasi pada pengaruh secara simultan kepemimpinan pelayanan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap komitmen afektif (Y) sebesar 0,614 atau 61,4 % dimana nilai koefisien determinasi 61,70 % merupakan koefisien determinasi yang lebih tinggi dari 50 % dan pengaruh komitmen afektif (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,807 atau 80,70 % dimana koefisien determinasi 80,70 % merupakan koefisien determinasi yang lebih besar dari 50 % maka penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi syarat kelayakan sebuah model *(the goodness of an econometric)* yang dilandasi perspektif teori yang kuat. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu dan pengembangan kebijakan memperbaiki kinerja Dosen

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi terhadap komitmen afektif serta implikasinya pada kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan, peneliti menyimpulkan bahwa

1. Kepemimpinan pelayanan berada pada kriteria baik menuju baik , namun terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu Ketua Program Studi membina kepercayaan diri Dosen, Ketua Program Studi melaksanakan tugas menjadi relawan bagi layanan masyarakat, Ketua Program Studi membina Dosen mengambil keputusan sendiri.
2. Kompetensi berada pada kriteria cukup baik menuju baik. Namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu Kompetensi mempresentasikan hasil penelitian pada Seminar Internasional, Kompetensi mempublikasikan hasil penelitian pada Jurnal Lokal Program Studi / Universitas .
3. Motivasi berada pada kriteria baik menuju baik. Namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu Motivasi kebutuhan berkuasa lebih tinggi daripada motivasi kebutuhan berprestasi, Pernyataan yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pernyataan P 70. Dosen lebih suka berkomunikasi dengan Ketua Program Studi daripada sendiri. Pernyataan yang memperoleh skor rata-rata terendah kedua adalah pernyataan P 68. Dosen mencari kesepakatan dengan tenaga kependidikan.
4. Komitmen afektif berada pada kriteria baik menuju baik. Artinya bahwa Dosen mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya tetapi motivasinya rendah karena lebih fokus memilih pekerjaan yang berhubungan dengan kompetensinya sebagai akuntan dan tidak merasa bangga jika mendapat tugas tambahan dari Program Studi atau Universitas.
5. Kinerja Dosen berada pada kriteria baik menuju baik. Artinya bahwa Dosen mempunyai kinerja sesuai dengan ketentuan tetapi mempunyai kompetensi di bidang penelitian dan publikasi hasil penelitian yang cukup baik, karena lebih memilih meningkatkan kompetensi di bidang ilmu akuntansi .
6. Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan pelayanan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap komitmen afektif. Dalam hal ini pengaruh kepemimpinan pelayanan yang lebih dominan pengaruhnya terhadap komitmen afektif.
7. Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan pelayanan terhadap komitmen afektif. Artinya komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari Ketua Program Studi.
8. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif. Kompetensi memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap komitmen afektif. Artinya terdapat pengaruh yang besar dari kompetensi terhadap komitmen afektif.
9. Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif. Motivasi memberikan pengaruh terkecil terhadap komitmen afektif. Artinya Dosen mempunya motivasi rendah.
10. Terdapat pengaruh signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja Dosen. Artinya keterlibatan Dosen di dalam kegiatan Program Studi dan Universitas akan mempengaruhi kinerja Dosen, karena hasil dari pekerjaan Dosen akan menjadi kinerja Dosen.

## 5.2. Saran

Memperhatikan adanya pengaruh positif kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi terhadap komitmen afektif baik secara simultan maupun secara parsial serta mengetahui komitmen afektif merupakan variabel yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja Dosen, maka peneliti memberikan saran praktis bagi Program Studi S1 Akuntansi di Universitas Swasta se Bandung Metropolitan dan saran teoritis bagi peneliti lainnya.

|  |  |
| --- | --- |
| 5.2.1 | Saran Praktis Bagi Program Studi S1 Akuntansi UniversitasSwasta Se Bandung Metropolitan |

1. Dalam upaya untuk meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan pelayanan, sebaiknya Ketua Program Studi melaksanakan tindakan perbaikan antara lain :
2. Ketua Program Studi sebaiknya membina kepercayaan diri Dosen dengan cara memberikan pekerjaan sehingga Dosen yang mendapat tugas merasa memperoleh tantangan. Ketua Program Studi perlu meningkatkan kegiatan melaksanakan tugas menjadi relawan bagi layanan masyarakat dengan cara ikut serta menyumbangkan pikiran tentang menyelesaikan satu masalah yang ada di Kantor Kelurahan dimana Universitas Swasta berada. Misalnya adanya masalah kurang tertibnya pencatatan penerimaan dan pengeluaran di Kantor Kelurahan, Dengan bekal pengetahuan ilmu akuntansi, Ketua Program Studi dapat membantu mengajari para petugas kelurahan untuk mencatat data penerimaan dan pengeluaran secara benar. Ketua Program Studi menyelenggarakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat berupa: membuka Kantor Akuntan Publik, Konsultasi Pajak yang tanpa bayar. Ketua Program Studi S1 Akuntansi ikut aktif dalam perkumpulan Ikatan Akuntansi Indonesia dimana kompetensinya digunakan untuk mengembangkan organisasi Akuntan. Hasil pekerjaan menjadi relawan ini dicatat pada Beban Kerja Dosen (BKD), Catatan pada Beban Kerja Dosen tentang kegiatan Ketua Program Studi menjadi relawan bagi layanan masyarakat menjadi informasi bagi para responden, sehingga responden menjadi mengetahui bahwa Ketua Program Studi telah melaksanakan tugas menjadi relawan bagi layanan masyarakat. Cara lain yang dapat dilakukan oleh Ketua Program Studi adalah Ketua Program Studi memberikan informasi secara lisan atau tulisan bahwa Ketua Program Studi melaksanakan kegiatan menjadi relawan bagi layanan masyarakat di suatu tempat. Dengan cara ini responden menjadi mengetahui tentang kegiatan Ketua Program Studi saat menjadi relawan bagi layanan masyarakat .
3. Ketua Program Studi membina Dosen mengambil keputusan sendiri, misalnya Ka. Program Studi memerintahkan Dosen di Program Studi S1 Akuntansi untuk membuat Kontrak Perkuliahan, Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dan Satuan Acara Pengajaran (SAP) untuk tiap mata kuliah yang diampu oleh Dosen.
4. Ketua Program Studi S1 Akuntansi perlu memberikan informasi kepada para Dosen di Program Studi S1 Akuntansi bahwa proses pembinaan kepercayaan diri Dosen itu Dalam

upaya untuk meningkatkan motivasi Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan

1. Dalam upaya untuk meningkatkan komitmen afektif Dosen, maka perlu diadakan perbaikan sebagai berikut :
2. Untuk meningkatkan ikatan emosi dengan sesama Dosen, sebaiknya Ketua Program Studi mengadakan kegiatan silahturahmi berupa pertemuan berkala tidak formal dengan para Dosen, menyelenggarakan arisan, rekreasi yang diikuti oleh Dosen dan keluarganya. Dengan cara ini akan terjalin komunikasi dan akan tumbuh ikatan emosi dengan sesama Dosen.
3. Perjanjian Kerja antara Yayasan Pemilik Universitas dengan Dosen Tetap perlu memuat kesepakatan, misalnya Dosen Tetap boleh mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi jika Dosen tetap sudah bekerja efektif selama 40 jam kerja dalam 1 minggu. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Swasta se Bandung Metropolitan, peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain :
4. Responden sebaiknya melaksanakan kegiatan olahraga guna meningkatkan kebugaran responden, serta mengikuti pertandingan olah raga yang diselenggarakan di Program Studi, Universitas atau antar Perguruan Tinggi sehingga memperoleh peluang untuk memperoleh prestasi di bidang olah raga.
5. Responden sebaiknya melaksanakan kegiatan seni guna meningkatkan keseimbangan cipta, rasa dan karsa responden, serta mengikuti pertandingan di bidang kesenian yang diselenggarakan di Program Studi, Universitas atau antar Perguruan Tinggi sehingga memperoleh peluang untuk memperoleh prestasi di bidang kesenian
6. Ketua Program Studi sebaiknya memberikan motivasi kepada para Dosen agar Dosen mau untuk melamar mengisi lowongan jabatan untuk menjadi salah satu dari anggota lembaga pemerintahan.