

## **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang**

**Prima Sadewa<sup>1</sup>, Riska Damayanti<sup>2</sup>, Muhammad Sopiya<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01466@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen01604@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen01447@unpam.ac.id<sup>3</sup>

---

**Submitted:** 08<sup>th</sup> April 2025 | **Edited:** 27<sup>th</sup> June 2025 | **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2025

---

**Cited on:** Sadewa, P., Damayanti, R., & Sopiya, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1025-1034.

### **ABSTRACT**

Improving lecturer performance is essential for ensuring the quality of higher education, particularly in responding to the growing demands of academic excellence and institutional accountability. This research aims to examine the influence of two critical factors competence and work discipline on lecturer performance. Specifically, the objectives are: (1) to determine the influence of competence on lecturer performance, (2) to determine the influence of work discipline on lecturer performance, and (3) to determine the simultaneous effect of competence and work discipline on lecturer performance. This study employs a quantitative approach and is classified as associative research. The research was conducted in the Accounting Study Program at Pamulang University. The population consisted of 145 lecturers, and the sample was selected using convenience sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using data quality testing, classical assumption testing, regression analysis, and hypothesis testing. The results indicate that both competence and work discipline significantly affect lecturer performance, both individually and simultaneously. Competence contributes to lecturers' ability to perform academic tasks effectively, while work discipline improves consistency and responsibility. The combined influence of both factors shows a stronger positive impact on performance. These findings highlight the importance for higher education institutions to enhance lecturer competence through training and foster a disciplined academic environment.

**Keywords:** Lecturer Performance, Competence, Work Discipline, Higher Education, Pamulang University

### **PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia berkualitas melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan intelektual, meningkatkan mutu pendidikan, serta menjunjung tinggi martabat bangsa Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi). Pendidikan tinggi berfungsi sebagai jenjang kelanjutan dari pendidikan menengah dan bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional.

Dalam menjalankan fungsinya, perguruan tinggi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (SDM), terutama dosen. Dosen memiliki tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam aspek iman dan takwa, akhlak, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Dengan demikian, dibutuhkan dosen yang profesional, berkualitas, dan memiliki integritas tinggi.

Kinerja dosen menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan tinggi. Untuk mencapai tujuan institusi, pimpinan perguruan tinggi harus mampu menetapkan kebijakan yang mendukung dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Ketiga elemen ini harus dijalankan secara seimbang untuk memastikan peran dosen dalam pembangunan bangsa berjalan efektif.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan di Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang, terdapat permasalahan dalam pelaksanaan tugas dosen, yang terlihat dari keterlambatan dalam kenaikan jabatan fungsional. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen belum optimal, yang antara lain disebabkan oleh kurangnya pemenuhan syarat akademik seperti jenjang pendidikan yang sesuai atau belum memiliki jabatan fungsional (Slamet, 2020). Jabatan fungsional ini penting sebagai tolok ukur profesionalisme seorang dosen.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan di perguruan tinggi adalah kondisi dosen yang kurang sesuai dengan bidang keahliannya atau kualifikasi akademiknya belum memadai (Mulyasa, 2023). Selain itu, tantangan dalam peningkatan mutu dosen juga berasal dari kemampuan pribadi, kompetensi profesional, dan keterampilan pedagogik yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Dua faktor penting yang memengaruhi kinerja dosen adalah kompetensi profesional dan disiplin kerja. Banyak dosen yang belum menunjukkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah terkait mutu, efisiensi, dan produktivitas. Kurangnya perhatian terhadap pelayanan kepada mahasiswa dan rendahnya pemanfaatan teknologi juga merupakan indikator lemahnya kompetensi tersebut (Sagala, 2021). Dalam aspek kedisiplinan, masih dijumpai dosen yang sering mangkir, terlambat hadir, atau tidak konsisten dalam mengajar, yang berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran.

Dari hasil pengamatan di lapangan, terlihat bahwa masih terdapat dosen yang belum melaksanakan tridharma perguruan tinggi secara utuh. Beberapa dosen dengan jabatan fungsional sebagai tenaga pengajar tidak secara konsisten melaksanakan penelitian maupun pengabdian masyarakat. Selain itu, masalah kedisiplinan juga muncul dalam bentuk keterlambatan mengajar karena kendala eksternal seperti kemacetan atau antrean lift (Fauzi, 2019). Kondisi ini memperlihatkan bahwa perbaikan sistem kerja dan manajemen waktu sangat dibutuhkan.

Kinerja dosen yang tidak optimal juga dipengaruhi oleh kurangnya sarana dan prasarana kampus, seperti ketiadaan ruang dosen tetap. Perpindahan ruang kerja dosen secara terus-menerus menyulitkan mereka untuk menyimpan dokumen, berdiskusi dengan mahasiswa, dan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja yang rendah dan berpengaruh terhadap produktivitas dosen (Handoko, 2020).

Selain itu, pelaksanaan penelitian oleh dosen masih minim karena terbatasnya alokasi dana dari institusi. Dosen harus bersaing untuk memperoleh dana hibah baik internal maupun eksternal. Persaingan dan keterbatasan ini membuat banyak dosen kurang termotivasi untuk meneliti dan berkontribusi dalam publikasi ilmiah (Supriadi, 2018).

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen adalah dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan dalam bidang pengajaran, penelitian, dan penulisan artikel ilmiah. Selain itu, peningkatan jenjang pendidikan formal dan kedisiplinan kerja juga sangat penting untuk menunjang profesionalisme dosen (Zamroni, 2017). Kompetensi yang tinggi berkaitan erat dengan pendidikan, karena pendidikan yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan kemampuan seorang dosen dalam menjalankan peran tridarmanya.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi dosen merupakan kebutuhan mendesak dalam meningkatkan mutu SDM di perguruan tinggi. Peningkatan profesionalisme dosen di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat akan berdampak langsung pada mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan (Sudarwan, 2022). Jika pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja dosen dapat ditingkatkan, maka kinerja dosen akan semakin baik, dan pada akhirnya akan meningkatkan mutu perguruan tinggi itu sendiri.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (BNSP, 2020). Kompetensi menjadi landasan penting dalam menilai kelayakan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan atau profesi, termasuk dalam dunia pendidikan dan perguruan tinggi. Kompetensi tidak hanya sekadar kemampuan teoritis, tetapi juga kemampuan praktis dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan dalam situasi nyata.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kompetensi dosen sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi. Seorang dosen yang kompeten diharapkan tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menerapkan metode pembelajaran inovatif, dan menjalin hubungan yang baik dengan mahasiswa (Mulyasa, 2021). Sementara itu, menurut Nurkolis (2022), pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan formal, serta pengalaman kerja yang relevan. Kompetensi juga berkaitan erat dengan profesionalisme, karena semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam suatu institusi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Santoso (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan individu terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup

komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta menjaga etika profesional dalam menjalankan tugas.

Lebih lanjut, disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Setiawan dan Widodo (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta mempengaruhi motivasi kerja karyawan atau tenaga pendidik. Disiplin juga mencerminkan profesionalisme yang harus dimiliki setiap pegawai, terutama dalam sektor pendidikan tinggi, dimana kedisiplinan dosen menjadi faktor utama dalam menjaga mutu proses pembelajaran dan pelayanan akademik (Hartini, 2023). Oleh karena itu, pengembangan dan penegakan disiplin kerja perlu menjadi perhatian serius oleh setiap institusi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

### **Kinerja Dosen**

Kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akademik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi. Menurut Putra dan Wahyudi (2020), kinerja dosen mencakup aspek pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat yang harus dilakukan secara konsisten dan profesional untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan tinggi. Kinerja dosen tidak hanya diukur dari kuantitas kegiatan akademik, tetapi juga kualitas hasil yang dihasilkan serta dampak positif terhadap mahasiswa dan institusi.

Selain itu, kinerja dosen juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, serta faktor eksternal seperti fasilitas dan dukungan institusi (Rahmawati, 2021). Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan dan reputasi perguruan tinggi (Sari & Nugroho, 2019). Oleh karena itu, evaluasi kinerja dosen menjadi hal penting yang harus dilakukan secara rutin guna mendorong pengembangan profesionalisme dan peningkatan kontribusi dosen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan kualitas lulusan.

### **Kerangka Berpikir Penelitian**

Kompetensi dosen mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang mempengaruhi kemampuan dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi secara optimal. Penelitian oleh Wulandari et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, di mana dosen yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dosen. Disiplin mencakup ketepatan waktu, konsistensi, dan kepatuhan terhadap aturan serta etika kerja yang berlaku di lingkungan perguruan tinggi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Susanto (2021), disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dosen yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan dapat menjalankan tugas akademiknya dengan lebih efektif, sehingga berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan pelayanan akademik.

Selain itu, beberapa studi mengungkapkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja dosen. Penelitian oleh Fitria dan Nugraha (2019) menyatakan bahwa kombinasi kompetensi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak maksimal terhadap kinerja dosen dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dan peningkatan disiplin kerja harus menjadi prioritas bagi institusi

pendidikan tinggi untuk mendorong kinerja dosen yang optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan reputasi perguruan tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Penelitian ini menganalisis hubungan secara parsial maupun simultan antara kompetensi dosen dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan kinerja dosen sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang yang berjumlah 227 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan dan ketersediaan responden yang secara kebetulan ditemui dan dianggap memenuhi kriteria sebagai sumber data. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 145 dosen. Sampel tersebut dipilih untuk mewakili populasi agar hasil analisis dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Analisis dilakukan dengan metode regresi linear berganda yang mencakup beberapa tahap, yaitu uji keabsahan data, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Proses analisis ini bertujuan untuk memastikan data valid dan reliabel serta menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen secara tepat dan sistematis.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas Instrumen**

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian untuk variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja dosen, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung dari masing-masing item yang lebih besar dari nilai batas kritis sebesar 0,30, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor instrumen dan bahwa hasil korelasi tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan secara statistik dapat dipercaya. Validitas yang terpenuhi ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur konstruk atau konsep yang dimaksud secara tepat dan konsisten, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut. Dengan kata lain, instrumen tersebut mampu menangkap variabel-variabel yang ingin diteliti tanpa adanya distorsi atau kesalahan pengukuran yang signifikan. Hal ini menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki kualitas dan akurasi yang memadai, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan data tersebut dapat memberikan gambaran yang valid mengenai hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja dosen. Validitas instrumen yang baik juga mendukung keandalan penelitian dalam memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada kuesioner untuk variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja dosen dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memenuhi syarat reliabilitas. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 atau lebih, yang menunjukkan konsistensi internal dari item-item dalam mengukur konstruk yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian berada di atas ambang batas standar tersebut, yakni lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil apabila diterapkan berulang kali pada kondisi yang sama dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa instrumen tersebut handal untuk mengukur variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja dosen secara akurat, sehingga data yang diperoleh dari kuesioner dapat dijadikan dasar yang valid untuk analisis selanjutnya dan pengambilan kesimpulan penelitian.

### **Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Hasil penelitian yang menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,686 mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu kompetensi dan disiplin kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,6% variasi dalam kinerja dosen. Angka ini menggambarkan bahwa sebagian besar perubahan atau perbedaan dalam kinerja dosen dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki dosen tersebut. Dari perspektif teori sumber daya manusia, hal ini konsisten dengan pandangan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, serta disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi menjalankan tugas, merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi (Noe et al., 2017). Dengan kata lain, peningkatan pada kedua faktor ini akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja dosen.

Selain itu, hasil ini menegaskan pentingnya kompetensi sebagai modal dasar yang harus dimiliki dosen agar mampu melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi secara optimal. Kompetensi yang mencakup aspek akademik dan profesional memungkinkan dosen untuk melakukan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat dengan kualitas yang baik, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Sementara itu, disiplin kerja berperan sebagai pengatur perilaku kerja dosen, yang memastikan bahwa tanggung jawab dan kewajiban akademik dilakukan secara tepat waktu dan konsisten. Menurut Robbins dan Judge (2019), disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam pembentukan budaya organisasi yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Namun, adanya 31,4% variasi kinerja dosen yang tidak dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja dosen. Faktor-faktor ini bisa meliputi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dukungan institusi, fasilitas pendukung, atau bahkan aspek psikologis dan sosial dosen itu sendiri. Teori motivasi kerja dari Herzberg atau Maslow dapat menjadi acuan dalam memahami bahwa kebutuhan psikologis dan faktor eksternal seperti penghargaan, suasana kerja, dan hubungan interpersonal juga sangat berperan dalam menentukan kinerja seseorang (Luthans, 2021). Oleh karena itu, meskipun kompetensi dan disiplin kerja sangat penting, faktor-faktor lain tidak kalah krusial untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil Adjusted R Square ini menggarisbawahi perlunya pendekatan yang komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja harus terus didorong melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan penegakan aturan kerja yang tegas. Namun, lembaga juga perlu memberikan perhatian pada aspek lain yang mendukung kinerja, seperti peningkatan motivasi, penyediaan fasilitas yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kualitas kinerja dosen dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan tinggi secara keseluruhan.

#### **Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja dosen menegaskan pentingnya kompetensi sebagai faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja individu di lingkungan akademik. Dari perspektif teori sumber daya manusia, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 2018). Dengan nilai t-hitung sebesar 2,265 yang lebih besar dari t-tabel 1,966 dan nilai signifikansi 0,014 (kurang dari 0,05), hasil ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi dosen akan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan kompetensi adalah investasi penting untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kerja, khususnya dalam konteks tridharma perguruan tinggi.

Selain itu, hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai t-hitung sangat tinggi, yaitu 21,640 dibandingkan dengan t-tabel 1,966 dan nilai signifikansi 0,000, memperkuat peran disiplin sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dosen. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap jadwal, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan kewajiban, menjadi pondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab (Robbins & Judge, 2019). Dosen yang memiliki disiplin tinggi cenderung dapat mengelola waktu dan tugasnya dengan lebih baik, sehingga kinerjanya dalam mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat juga akan optimal.

Secara teori, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dosen, yang berarti keduanya berperan sebagai pendorong utama kinerja. Menurut teori motivasi dan pengembangan sumber daya manusia (Noe et al., 2017), kombinasi antara kemampuan yang memadai (kompetensi) dan sikap kerja yang disiplin akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Keduanya saling melengkapi, di mana kompetensi memberikan dasar kemampuan teknis dan intelektual, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kompetensi dosen melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan serta menegakkan budaya disiplin kerja yang baik. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dosen secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pendidikan dan reputasi institusi. Pendekatan yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi dan penguatan disiplin kerja menjadi strategi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia akademik yang unggul dan profesional.

### **Hasil Uji Simultan (Uji Statistik f)**

Hasil uji statistik F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 138,087 yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel 3,866 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) mengindikasikan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dari perspektif teori, hal ini menguatkan pemahaman bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya bergantung pada satu aspek saja, melainkan merupakan hasil kombinasi dari berbagai faktor yang saling terkait dan berinteraksi (Dessler, 2018). Kompetensi dan disiplin kerja yang berjalan bersama-sama memberikan fondasi yang kokoh bagi peningkatan kinerja yang optimal.

Menurut teori sistem sumber daya manusia, kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi berbagai variabel internal, termasuk kemampuan teknis (kompetensi) dan perilaku kerja (disiplin) (Armstrong, 2019). Kompetensi memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa tugas tersebut dilakukan dengan konsisten, tepat waktu, dan sesuai aturan. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang memperkuat kualitas kinerja, sehingga tidak mengherankan bila kedua variabel ini secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil ini juga sesuai dengan pendekatan teori motivasi dan pengelolaan kinerja yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas individu (kompetensi) sekaligus pembentukan perilaku kerja yang produktif dan disiplin sebagai kunci keberhasilan dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2020). Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen yang kompeten namun tanpa disiplin mungkin kurang mampu memanfaatkan kemampuan mereka secara optimal, demikian pula dosen yang disiplin namun tidak memiliki kompetensi yang memadai akan kesulitan mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, keduanya harus ditingkatkan secara bersamaan agar tujuan institusi pendidikan dapat tercapai dengan efektif.

Secara praktis, temuan ini menjadi landasan penting bagi perguruan tinggi untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang holistik. Institusi perlu menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dosen sekaligus membangun budaya disiplin kerja yang kuat melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten. Dengan demikian, peningkatan kinerja dosen akan lebih terjamin dan berdampak positif pada mutu pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat yang merupakan fungsi utama perguruan tinggi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional terbukti menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik sehingga berdampak positif pada hasil kerja dan pencapaian tujuan akademik.

Selain itu, disiplin kerja dosen juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Disiplin kerja yang ditandai dengan ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dosen yang disiplin cenderung dapat mengelola waktu dan tugasnya secara optimal, sehingga kualitas

pengajaran dan aktivitas akademik lainnya dapat meningkat. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi unsur penting yang harus dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dosen secara keseluruhan.

Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara peningkatan kompetensi dan penguatan disiplin kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengembangkan program yang terintegrasi yang tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan teknis dan akademik dosen, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya perguruan tinggi untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan lanjut, serta menegakkan disiplin kerja melalui sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif. Dengan memperhatikan kedua aspek ini secara simultan, diharapkan kualitas kinerja dosen dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan perguruan tinggi. Langkah strategis ini sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia akademik yang profesional dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- BNSP. (2020). *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2020). *Pedoman Pengembangan Karier Dosen*. Jakarta: Kemendikbud.
- Fauzi, A. (2019). *Manajemen Kinerja Dosen di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitria, A., & Nugraha, Y. (2019). Peran Kompetensi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 8(3), 78-86.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, F., & Susanto, D. (2021). Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Dosen di Universitas Negeri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45-58.
- Hartini, S. (2023). *Disiplin Kerja dan Profesionalisme Dosen di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Tri Dharma Perguruan Tinggi: Implementasi dan Tantangan*. Jakarta: Kemendikbud.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2021). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Perguruan Tinggi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualitas Guru di Era Global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Nurkolis. (2022). *Profesionalisme dan Kompetensi Dosen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Putra, A., & Wahyudi, S. (2020). *Evaluasi Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 25(2), 112-125.
- Rahmawati, D. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(1), 35-44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2021). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, N. P., & Nugroho, T. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 6(3), 78-89.
- Setiawan, R., & Widodo, T. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 45-58.
- Slamet, S. (2020). *Pengembangan Profesionalisme Dosen di Perguruan Tinggi*. Bandung: CV Pustaka Media.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2018). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sudarwan, D. (2022). *Pendidikan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supriadi, D. (2018). *Kebijakan Publik dan Pendidikan Tinggi di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Wulandari, S., Prasetyo, B., & Handayani, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta*. Jurnal Pendidikan Tinggi, 18(1), 23-34.
- Zamroni. (2017). *Profesionalisme Dosen dalam Menyongsong Pendidikan Abad 21*. Jakarta: Prenadamedia Group.