

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
DOSEN AKUNTANSI**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian

Program Pendidikan Strata Satu

Jurusan Akuntansi



Oleh :

ALIF DANAR RIZALDI
2013310370

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2017**

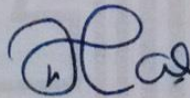
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alif Danar Rizaldi
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 09 Juni 1995
N.I.M : 2013310370
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : Pengaruh *Total Quality Management* dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Akuntansi.

Disetujui dan diterima baik oleh :

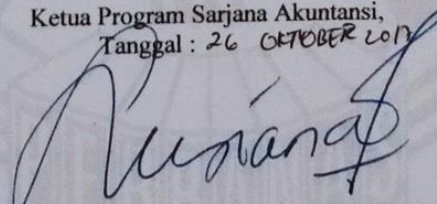
Dosen Pembimbing,
Tanggal : 24 OKTOBER 2017

Co. Dosen Pembimbing
Tanggal : 23 OKTOBER 2017



Dra. Rovila El Maghviroh, M.Si., Ak., CA., CMA., CIBA) (Yulian Belinda Ambarwati, SE., MM)

Ketua Program Sarjana Akuntansi,
Tanggal : 26 OKTOBER 2017



(Dr. Luciana Spica Almiliana, S.E., M.Si., OIA., CPSAK)

**PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
DOSEN AKUNTANSI**

Alif Danar Rizaldi

2013310370

STIE Perbanas Surabaya

Email: alifdinar69@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine influence of Total Quality Management, and Leadership to Lecture Performance. The sample was done by convenience sampling, using a survey sample collected from 40 lecture who have worked at Institute of Economics (STIE). This study was done using delivered surveys and pick up surveys data collection. The data collected is classified as primer data which is obtained by questioner distribution and likert scale as measurement. The finding of the study reveal that TQM and Leadership has significant influence on the lecturer performance. The result of this study provide the conclusion that adoption of TQM and leadership will increase lecturer performance.

Key word: TQM, leadership, lecture performance.

PENDAHULUAN

Banyaknya lembaga pendidikan yang ada di Surabaya membawa pengaruh yang cukup besar bagi dunia pendidikan di Indonesia, hal ini dibuktikannya dengan banyaknya Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta yang mampu menawarkan kualitas terbaik

demikian menarik antusias masyarakat agar mampu melakukan pendidikan disana. Hal ini membuat persaingan antar Perguruan Tinggi semakin ketat demi tercapainya keunggulan yang global, dengan kata lain institusi harus dijalankan dengan baik dan berkualitas demi

menciptakan lulusan yang memiliki kualitas terbaik di masyarakat.

Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang jasa, maka secara umum kualitas pelayanan yang diberikan kepada para pelanggan merupakan syarat utama yang harus diutamakan. Khususnya bagi Perguruan Tinggi swasta ini merupakan tantangan terberat dalam menjalankan usahanya, sebab Perguruan Tinggi swasta harus memiliki nama tersendiri di masyarakat, sehingga masyarakat memiliki rasa kepercayaan yang tinggi akan Perguruan Tinggi tersebut.

Dalam menghasilkan lulusan terbaik, Perguruan Tinggi harus melihat kepuasan para mahasiswanya sebagai tolok ukur dalam aspek pencapaian tujuan. Perguruan Tinggi dituntut untuk terus melakukan perbaikan berkesinambungan baik dalam sarana maupun prasarana, hal yang harus diperhatikan juga adalah aspek pengajaran dan kinerja dosen. Kepuasan dapat mampu memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan usaha suatu Institusi dalam hal penerimaan mahasiswa baru.

Namun pada kenyataannya beberapa tahun ini Perguruan Tinggi swasta mengalami penurunan jumlah penerimaan mahasiswa (Bastian, 2013) dalam (Iliyawati, 2016). Penurunan penerimaan mahasiswa ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan terhadap pelayanan dan

keunggulan kompetitif pada Perguruan Tinggi swasta. Penurunan kualitas dan kuantitas di dunia pendidikan khususnya pada sektor pelayanan dari tenaga pengajar, yang menjadi penyebab penurunan tersebut. Maka untuk mengatasi hal tersebut perlu diadakannya pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia difokuskan pada para dosen yang ada di Institusi tersebut. Hal ini dikarenakan peran seorang dosen sangat berpengaruh terhadap kualitas pada *output* yang di hasilkan oleh sebuah Institusi.

Sama halnya dengan suatu organisasi, dunia pendidikan juga membutuhkan pendekatan yang mempunyai tujuan untuk memecahkan persoalan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pelayanan yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja dosen. Pendekatan yang di maksud adalah *Total Quality Management* (Budianto, 2011). Pada intinya penerapan TQM dikelola, dikendalikan, didesain sehingga secara terus-menerus terjadi peningkatan kualitas. Penerapan TQM membutuhkan proses yang cukup lama untuk melihat perubahan yang terjadi dengan tujuan agar adanya peningkatan kualitas dari sebelumnya yang juga disebut *continuous improvement* atau perbaikan berkesinambungan demi tercapainya peningkatan efektifitas kinerja dosen.

TQM sendiri banyak digunakan oleh beberapa perusahaan sebagai sarana yang membantu perbaikan kinerjanya. TQM memiliki dampak yang sangat baik bagi perusahaan karena dinilai mampu memberikan peningkatan akan daya saing dan daya kualitas barang yang diinginkan masyarakat. Perbaikan berkesinambungan merupakan bagian dari TQM yang mampu memperbaiki kualitas yang membuat perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya. Teori kaizen dinilai dapat mempertegas bahwa dengan dilakukannya perbaikan secara terus menerus akan mampu menghasilkan produk berkualitas yang sesuai dengan keinginan para konsumen, teori ini sangat cocok dengan TQM karena memiliki tujuan dan visi yang sama yaitu, perbaikan secara terus menerus dan mampu menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan para konsumen.

Pengawasan dan peran dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Beberapa cara pendekatan dilakukan untuk mempengaruhi tingkah laku para karyawannya agar mereka mampu berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Upaya tersebut bisa saja dilakukan dengan cara melakukan pendekatan secara individual maupun secara umum. Hal ini perlu dilakukan melalui gaya kepemimpinan dimana hal ini akan berdampak baik secara

langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dan produktivitas para karyawannya agar mampu memberikan hasil yang baik dan selalu konsisten. Teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan ini adalah teori organisasi sebab, teori ini menjelaskan bahwa pengambilan keputusan yang tepatlah yang mampu membuat perusahaan mencapai keuntungan bagi pemegang saham, manajemen dan semua pihak yang berkepentingan. Teori ini sangat memperhatikan pengorganisasian yang baik yang mana organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu menggunakan cara pengambilan keputusan yang objektif (Gudono, 2014:40)

Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) 2015 membuat masyarakat dari seluruh Asean dapat dengan mudah keluar masuk di berbagai negara dengan berbagai keperluan. Mulai dari keperluan bisnis, politik maupun ekonomi. Banyaknya tenaga kerja yang masuk di Indonesia mampu membuat persaingan yang memanas, persaingan itu sekarang tidak hanya melibatkan masyarakat Indonesia saja, melainkan dari seluruh asean. Tidak hanya dari pekerja kasar seperti buruh namun pekerja profesional pun turut serta ikut untuk bersaing demi mendapatkan suatu pekerjaan, misalnya saja dosen. Dosen dari luar negara asean pun mencoba untuk masuk kedalam persaingan yang ada

di Indonesia, hal ini menyebabkan mereka mencoba dengan segala hal untuk bisa bersaing dengan dosen yang ada di Indonesia. Sebagai tenaga pendidik dosen memiliki peran yang sangat vital bagi setiap perguruan tinggi, dosen harus terus meningkatkan kinerjanya agar mencapai tujuan dari sebuah perguruan tinggi .

Peran dosen sangat penting dalam memajukan perguruan tinggi dan menciptakan lulusan yang terbaik. Kinerja dosen dapat dinyatakan berkualitas apabila seorang dosen dinilai mampu untuk bertanggung jawab, dapat mengajar sesuai dengan tata cara yang telah dianjurkan oleh Dinas Pendidikan (Dikti) dan mampu mengambil keputusan secara profesional sesuai dengan kompetensinya sebagai tenaga pengajar. Hal tersebut membuat para dosen harus memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda agar memiliki ciri khasnya masing-masing guna menciptakan sebuah hasil yang memuaskan demi mencapai tujuan perguruan tinggi yang unggul.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis ingin menguji faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi rasio hutang perusahaan. Maka penulis mengambil judul skripsi penelitian: **“Pengaruh *Total Quality Management* dan *Gaya Kepemimpinan* terhadap *Kinerja Dosen Akuntansi*”**.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Teori Kaizen

Kaizen pertama kali diperkenalkan oleh mantan *Vice President* Toyota Motors *Corporation* Taichi Ohno yang bermula dari ide Sakichi Toyoda (1867-1930). Kaizen adalah suatu filosofi dari Jepang, yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus-menerus dalam perusahaan agar mampu bersaing. Kaizen berasal dari bahasa Jepang yang Kai artinya perubahan dan zen yang berarti baik, yang apabila disatukan akan memiliki arti perubahan yang lebih baik.

Kaizen mengatakan bahwa apabila kita melakukan perbaikan secara terus menerus secara sadar dan membuat beribu-ribu peningkatan kecil, maka dimungkinkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang mutunya akan bisa memuaskan pelanggan. Cara paling mudah adalah dengan mengikut sertakan seluruh karyawan dalam melakukan perbaikan didalam perusahaan. Keikutsertaan seluruh karyawan juga tergantung pada komitmen manajemen senior dalam melakukan pendekatan kepada karyawan. Teori kaizen ini bukan merupakan jalan pintas, melainkan proses yang harus dijalani secara terus menerus demi terciptanya hasil yang diinginkan.

Secara harfiah Kaizen memiliki arti “Penyempurnaan” yang berarti inti dari kaizen adalah perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*). Kaizen sendiri lebih mengarah kepada *Total Quality Management (TQM)*, *Just in Time (JIT)*, dan *Zero Defect (ZD)* yang mengarah pada pengendalian mutu dan pengembangan mutu melalui penyempurnaan secara berkelanjutan. Sebab kaizen menempatkan kualitas sebagai landasan utama untuk dijadikan cara berpikir dan bertindak agar terciptanya hasil yang berkualitas.

Teori Organisasi

Teori yang digagas oleh Taylor. Menjelaskan hal-hal yang terjadi dalam sebuah kelompok organisasi. Keberhasilan perusahaan ditunjukkan dengan kemampuannya dalam memberikan keuntungan pada pemegang saham, manajemen, dan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan, melalui pengorganisasian yang baik. Organisasi yang baik tergantung pada pengambilan keputusannya. Dalam pengambilan keputusan manajemen tidak dapat mengandalkan pendapat subjektif, namun perlu mempertimbangkan sesuatu secara ilmiah dengan kajian yang objektif (Gudono, 2014:40)

Kinerja Dosen

Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau keberhasilan

seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dosen diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Iliyawati, 2016).

Dosen tidak hanya memiliki tugas sebagai pendidik atau peneliti, melainkan dosen juga turut bertanggung jawab berperan menyebarkan informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan tujuan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan.

Total Quality Management

Total Quality Management adalah sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan nilai pelanggan dengan memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus pada produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya. (Nasution, 2015:17). Penelitian Nasution (2005) dalam Jusuf (2013) menyatakan bahwa *TQM* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya.

Menurut peneliti Wulandari (2016) menyatakan bahwa *TQM* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

Tujuan dari *TQM* ialah untuk memberikan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar konsumen berkelanjutan (*sustainable satisfaction*) yang pada gilirannya akan menimbulkan pembelian berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan produktivitas produsen mencapai skala ekonomis yang mengakibatkan penurunan biaya produksi. Penerapan *TQM* harus mempunyai visi, misi, dan kemampuan untuk mengembangkan pasar yang sudah ada, maupun untuk mengantisipasi kebutuhan produk atau jasa yang akan datang.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Fiedler (1996) kepemimpinan adalah sebagian dari manajerial yang melibatkan pengendalian individu-individu lain. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atasan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu agar mau bekerja sama satu sama lain demi mencapai tujuan yang telah menjadi sasaran suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah

adanya ketebukaan dan sifat humanis yang diperlakukan para manajer kepada seluruh anggota karyawan tanpa adanya pemihakan satu sama lain. Fungsi inti dari gaya kepemimpinan sendiri adalah agar seseorang atasan mampu memotivasi, mempengaruhi, dan memungkinkan bawahan untuk mampu berkontribusi secara penuh dan efektif. Namun seringkali dijumpai permasalahan mengenai gaya kepemimpinan dimana para pemimpin masih belum dapat memberikan contoh tauladan yang layak untuk ditiru bagi para karyawannya.

Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Dosen

TQM adalah sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan nilai pelanggan dengan memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus pada produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya. (Nasution, 2015:17). *TQM* dinilai mampu meningkatkan nilai pelanggan, dan kepuasan pelanggan. Adanya teori kaizen, dinilai cukup mempertegas bahwa dengan dilakukannya perbaikan secara terus menerus akan mampu menghasilkan produk berkualitas yang sesuai dengan keinginan para konsumen, teori ini sangat cocok dengan *TQM* karena memiliki tujuan dan visi yang

sama yaitu, perbaikan secara terus menerus dan mampu menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan para konsumen.

Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : total quality management berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

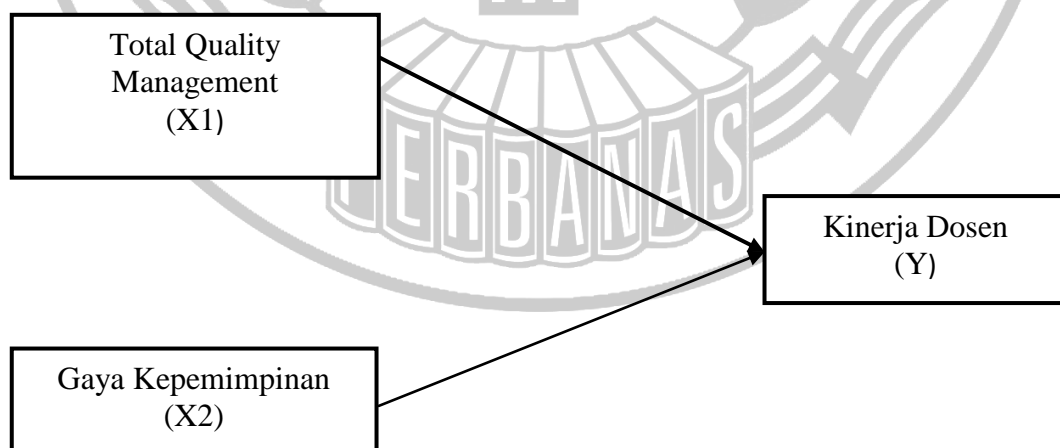
Menurut Fiedler (1996) kepemimpinan adalah sebagian dari manajerial yang melibatkan pengendalian individu-individu lain. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atasan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu agar mau bekerja sama satu sama lain demi mencapai tujuan yang telah menjadi sasaran

suatu organisasi. Hal ini semakin dipertegas dengan adanya teori organisasi dimana teori ini menjelaskan bahwa peran seorang manajer dalam melakukan pengambilan keputusan yang objektif akan mampu memajukan perusahaan. Dalam segi organisasi pemimpin merupakan bagian yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi yang mana setiap keputusannya dinilai mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

KERANGKA PEMIKIRAN

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan data yang digunakan berasal dari kuisioner yang dihitung dalam bentuk angka-angka yang di uji melalui uji statistik, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif yang merupakan tipe karakteristik masalah berupa sebab-akibat. Sedangkan menurut jenis datanya penelitian ini termasuk penelitian opini yang bertujuan untuk menyelidiki penelitian, persepsi, atau pandangan responden terhadap kinerja dosen yang dipengaruhi oleh *Total Quality Management*, dan gaya kepemimpinan akankah mempengaruhi kinerja dosen akuntansi suatu Perguruan Tinggi.

Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Total Quality Management*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Akuntansi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel dari para responden yang ada di suatu Perguruan Tinggi Ilmu Ekonomi yang terakreditasi "A" di Surabaya. Penelitian ini terbatas hanya pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengaruh penerapan *Total Quality Management*, dan

Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Batasan selanjutnya yaitu pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan sampel seluruh dosen yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) yang ada di Surabaya dengan predikat Perguruan Tinggi tersebut memiliki akreditasi "A",

Identifikasi Variabel

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja dosen. Variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu total quality management (X_1), gaya kepemimpinan (X_2),

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Total Quality Management

TQM adalah sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan nilai pelanggan dengan memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus pada produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya. (Nasution, 2015:17). Karakteristik TQM adalah fokus pada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasama tim, perbaikan sistem berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu agar mau bekerja sama satu sama lain demi mencapai tujuan yang telah menjadi sasaran perusahaan.

Kinerja Dosen

Kinerja sendiri memiliki arti suatu keberhasilan atau prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta berhasil mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan kinerja dosen dapat diartikan suatu keberhasilan yang dilakukan oleh seorang dosen untuk memenuhi tanggungjawabnya sebagai pengajar demi mencapai tujuan organisasi.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen akuntansi yang bekerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) dengan predikat akreditasi "A" yang ada di Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu dengan cara pemilihan sampel yang *random* dengan pertimbangan kriteria tertentu selama periode yang telah ditentukan. Berikut kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut :

Responden yang dianggap peneliti mampu mengisi kuisisioner adalah karyawan yang telah bekerja sebagai dosen Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang telah memiliki predikat akreditasi "A" yang ada di Surabaya.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Data statistik hasil penelitian adalah peneliti menyebarkan 47 kuesioner dan hanya kembali 40 kuesioner dan sisanya 7 kuesioner tidak kembali.

Demografi responden

Berdasarkan total kuesioner yang terkumpul sebanyak 40 kuesioner sebanyak 27 responden atau 67,5% berjenis kelamin perempuan dan 13 responden atau 32,5% berjenis kelamin laki-laki. Adapun secara jabatan keseluruhan responden sebanyak 40 responden atau 100% adalah memiliki jabatan sebagai dosen akuntansi. Responden dengan pendidikan S3 memiliki persentase sebesar 20% yaitu sebanyak 8 responden dan S2 sebesar 80% atau 32 responden. 32,5% atau 13 responden bekerja >4 tahun, <5 tahun sebesar 17,5% atau 7 responden dan <10 tahun sebanyak 20 responden atau 50%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Kuisioner dikatakan valid apabila nilai signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari tiap item pertanyaan bernilai dibawah dari 0,05

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuisioner atau stabilisasi kuisioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas dapat digunakan dengan *cronbach alpha*. Dimana suatu instrument dinilai reliable jika *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2013 : 47). Hasil menunjukkan bahwa hasil pada uji reliabilitas diketahui bahwa semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan kuisioner pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan telah handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif stabil dari waktu ke waktu.

Uji Regresi

Hasil Analisis dan Pembahasan
Tabel 3
Hasil uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	15.017	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : hasil *output* SPSS

Data diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,017 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan *Total Quality Management* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen atau uji model regresi dikatakan bagus atau fit.

Tabel 4
Hasil uji R²

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425	.29249

Sumber : hasil *output* SPSS

Tabel 4 menunjukkan hasil uji R² dari tampilan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu, struktur modal, kebijakan dividen, kepemilikan manajerial, dan keputusan investasi dapat menjelaskan variabel dependen nilai perusahaan sebesar 0,425 atau 42,5%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh *Total Quality Management* dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan

variabel dependen Kinerja Dosen sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5
Hasil uji t

Model	B	Sig
(Constant)	.310	.564
TQM	-.535	.002
GKP	-.363	.037

Sumber : hasil *output* SPSS

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dinilai bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Dosen adalah *Total Quality Management* (TQM), Gaya Kepemimpinan (GKP), karena nilai Sig kurang dari 0,05. Dari konstanta dapat diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

α = konstanta sebesar 0,310 menyatakan jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai perusahaan akan naik sebesar 31%

β_2 = Koefisien regresi *Total Quality Management* sebesar 0,535, artinya jika *Total Quality Management* berubah satu satuan, maka kinerja dosen akan berubah sebesar 0,535 dengan anggapan variabel independen tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara *Total Quality Management* dan Kinerja Dosen.

β_3 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,363, artinya jika Gaya Kepemimpinan berubah satu satuan, maka kinerja dosen akan berubah sebesar 0,363 dengan anggapan variabel independen tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Dosen.

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan SPSS pada tabel 5 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi total quality management (TQM) sebesar 0,002. Nilai ini dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, total quality management berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil hitungan data menggunakan SPSS pada tabel 5 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan (GKP) sebesar 0,037. Nilai ini dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Jadi, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Dosen

TQM adalah sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan nilai pelanggan dengan memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus pada produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya. TQM dinilai mampu meningkatkan nilai pelanggan, dan kepuasan pelanggan. Adanya teori kaizen, dinilai cukup mempertegas bahwa dengan dilakukannya perbaikan secara terus menerus akan mampu menghasilkan produk/jasa berkualitas yang sesuai dengan keinginan para konsumen, teori ini sangat cocok dengan TQM karena memiliki tujuan dan visi yang sama yaitu, perbaikan secara terus menerus dan mampu menciptakan produk/jasa yang sesuai dengan keinginan para konsumen.

Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan program SPSS pada tabel 5 menunjukkan nilai sig dari variabel struktur modal sebesar $0,002 > 0,05$ dengan nilai beta (koefisien) sebesar 0,310. Hal ini menjelaskan bahwa total quality management berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen.

Hal ini disebabkan karena kinerja dosen yang didukung dengan sistem perbaikan secara berkesinambungan akan secara

langsung mempengaruhi kinerja dari seorang dosen. Tqm sendiri mengacu pada hasil yang dihasilkan dari suatu proses dimana proses tersebut mampu memberikan nilai tambahan suatu produk atau jasa.

Hasil penelitian sesuai dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Iliyawati (2016) yang menyatakan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Fiedler (1996) kepemimpinan adalah sebagian dari manajerial yang melibatkan pengendalian individu-individu lain. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atasan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu agar mau bekerja sama satu sama lain demi mencapai tujuan yang telah menjadi sasaran suatu organisasi. Hal ini semakin dipertegas dengan adanya teori organisasi dimana teori ini menjelaskan bahwa peran seorang manajer dalam melakukan pengambilan keputusan yang objektif akan mampu memajukan perusahaan. Dalam segi organisasi pemimpin merupakan bagian yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi yang mana setiap keputusannya dinilai mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan program SPSS pada tabel 5 menunjukkan nilai sig dari variabel kebijakan dividen sebesar $0,037 < 0,05$ dengan nilai beta (koefisien) sebesar 0,363. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen.

Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan seorang atasan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan bawahannya pula. Sebab, bawahan akan mengikuti *role model* yang di gunakan oleh pihak atasan. Namun tidak semua bawahan memiliki pemikiran seperti itu.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu pada penelitian Iliyawati (2016) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa : 1. Total Quality Management berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan melalui respon dari jawaban responden pada variabel *Total Quality Management* yang memiliki nilai persentase terbesar ada pada pertanyaan pertama yang menyebutkan bahwa hubungan

jangka panjang dengan pelanggan sangat dibutuhkan. Sebab hubungan jangka panjang itu sendiri yang dapat membantu menilai peningkatan kualitas kinerja dosen.. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan melalui jawaban responden pada pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa atasan tidak mengikut sertakan bawahannya dalam mengambil keputusan. Peran dari atasan sangat tinggi terhadap kinerja bawahannya, maka dari itu perlunya mengikut sertakan bawahan dalam mengambil segala keputusan dalam mencapai kata mufakat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan –keterbatasan– yang mempengaruhi hasil penelitian : 1. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuisioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya. 2. Responden dalam penelitian ini hanya sebanyak dua Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya yang terakreditasi A, terbatasnya perolehan responden dikarenakan banyaknya Bapak/Ibu dosen yang sedang libur atau tidak ada keperluan di Perguruan Tinggi.

Sehingga data pada penelitian ini tidak bisa digeneralisasi Berdasarkan pada hasil dan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan diantaranya : (1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyertakan

metode wawancara dengan responden agar lebih memahami alasan yang telah dibuat oleh responden. (2) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyebarkan

kuisisioner lebih awal, sehingga perolehan data juga lebih banyak dan akan memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih mengeneralisasi data penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Budianto, Nanang. (2011). ”Kepemimpinan Pendidikan dalam *Total Quality Management*”. *Falasifa*, 2(1), Pp 37-48.
- Candratama, K. T. (2011). Pengaruh *Total Quality Management* (Tqm), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Fungsi Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia, Kantor Pos Yogyakarta (Doctoral *Dissertation*, Upn" Veteran" Yogyakarta).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iliyawati, W. Z., & Malang, S. A. Pengaruh Tqme, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jawa Timur).
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Nasution, Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Reynaldhie, M.T. & Mahmudi. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Memoderasi Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial”. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*.
- Rovila El Maghviroh. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Kontemporer dengan Pendekatan Kualitas*. Surabaya : STIE Perbanas Surabaya.
- Sufianti, A., & Permana, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Wulandari, D. E. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu
Dan Riset Akuntansi*, 5(4)

[http://m.kompasiana.com/khoyrunni
sa/menuju-universitas-
unggul_54f447827455137f2b6c89c7](http://m.kompasiana.com/khoyrunni
sa/menuju-universitas-
unggul_54f447827455137f2b6c89c7)
diakses oleh khoyrunnisa budiasih
pada 06 oktober 2014 03:35:56

Sumber lain:

