PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Rahmansyah[1]
Dr. Muh. Yusuf Q, S.E.,M.M[2]
Imran Ukkas, S.E.,M.M[3]

Managemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km.03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992

Email : ancha.rahmansyah.183@gmail.com

ABSTRACK

This study aims to empirically examine the effect to leadership and work motivation on the performance to lecturers and education staff . The variables used in this study, namely the independent variable (leadership and work motivation) while the dependent variable (performance to lecturers and educations staff). This research was conducted by taking the population to lecturers and educations staff from the University to Muhammadiyah Palopo. The type to research used is descriptive quantitative approach using survey method. The research population is lecturers and educations staff to Muhammadiyah Palopo. The sampling technique usedis probability sampling method, which is a sampling technique with equal opportunity for all members to the populations to be selected. Determination to the number to samples using the Slovin formula. The number to samples whose data was successfully processed was 50 people. The analytical technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS Version 22 program. The result to testing hypothesis to this study are partially shown the t value for the variable to leadership and work motivation. Education at Muhammadiyah University to Palopo. While the work motivation variable effects the performance to lecturers and education staff. Based on the result to the F (simultaneous) test, it show that the leadership and work motivation variables simultaneously affect the performance to lecturers and education staff.

Keyboard: *Leadership, Work Motivation, and Performance to Lecturers and staff Education.*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Variabel yang digunakan penelitian ini, yaitu variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) sedangkan variabel dependen (kinerja dosen dan tenaga kependidikan). Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palopo dengan mengambil populasi dosen dan tenaga kependidikan dari Universitas Muhammadiyah Palopo. Jenis penelitian digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian adalah dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Probality sampling* yaitu teknik sampling peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin*. Jumlah sampel yang data berhasil diolah sebanyak 50 orang. Teknik analisis yang digunakan penelitian adalah regresi linear berganda menggunakan program SPSS Versi 22. Hasil dari pengujian hipotesis penelitian ini secara parsial ditunjukkan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan dan motivasi kerja Jadi, hasil uji t membuktikan secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Berbagai faktor yang mendukung tingginya di berbagai perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia sepenuhnya, dan masyarakat indonesia semua mencakup pendirian manusia sebagai insan maupun sebagai sumber daya pembangunan yang di dalam satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Adapun potensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi mempunyai peranan kepemimpinan bagian dari sumber daya manusia di organisasi.

Dalam perguruan tinggi berusaha untuk saling mengungguli, sedangkan mahasiswa pandai untuk memilih perguruan tinggi yang dapat bertahan dan berkembang secara kompetitif oleh karena itu perguruan tinggi mampu bersaing dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dibidang masing-masing mulai dari pimpinan sampai bawahan. Maka dari dibutuhkan seorang pimpinan yang berkualitas tinggi atau handal. Karena kepemimpinan yang handal dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Kualitas dari pemimpin merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam kesuksesan atau kegagalan, maka dari itu kesuksesan atau kegagalan dalam suatu organisasi yang biasanya dipersepsikan dari kesuksesan atau kegagalan pemimpin. Perhatian pimpinan kepada pegawai bawahan harus sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan semua potensi pegawai dalam lingkungan kerja agar tercipta volume dan beban kerja yang terarah terhadap tujuan. Oleh karena itu, pimpinan harus sungguh-sunguh melakukan pembinaan dan memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Hubungan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai lain agar tercipta lingkungan kerja yang baik, peralatan dan kondisi lingkungan kerja yang baik dan pimpinan dengan pegawai dapat berkerja sama baik agar membantu meringankan suatu pekerjaan dengan tepat sasaran dan tepat waktu.

Dalam aspek motivasi kerja pegawai juga menjadi aspek yang sangat penting dalam kebutuhan pegawai guna untuk mendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan kinerja berkualitas tinggi agar sesuai yang diharapkan organisasi tersebut. Motivasi kerja yang akan diberikan seharusnya terlebih dahulu mengetahui keselarasan motif antara organisasi dan pegawai agar dapat bekerja sama dengan baik agar tercipta kinerja maksimal sehingga kedua belah pihak mampu bekerja secara efektif berdasarkan segala potensinya untuk mengembangkan organisasi kedepannya.

Pada kinerja sumber daya manusia yang terkait dalam tenaga pendidik secara kompeten sesuai dengan visi dan misi kampus dalam berbagai upaya yang terukur dan kesinambungan. Upaya dilakukan agar apat dicapai dalam kinerja salah satunya dosen. Kinerja termasuk titik penting sebuah organisasi agar menjadi lebih fokus dan menjadikan alasan

dalam pengolaan sumber daya manusia yang baik danakan menjadikan kinerja yang lebih optimal. Tenaga pendidikan dapat meningkatkan kompetensi mereka dan membuka kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan memperluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi).

Perguruan tinggi pertama yang dulunya STIE Muhammadiyah Palopo atau masyarakat biasa menyebutnya dengan STIEM Palopo yang terbentuk pada 9 Agustus 1986, atas dasar rekomendasi dari Koordinator Kopertis Wilayah IX dengan Nomor 334 Tahun 1986. Pada tanggal 15 mei 1989 terbit SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0291/0/1989, tentang status terdaftar Jurusan Ilmu Ekonomi dan Pembangunan dengan program studi (prodi) Ekonomi Pertanian. Pada tanggal 28 April 1992 maka pimpinan STIE Muhammadiyah Palopo merubah nama Ekonomi Pertanian menjadi Ekonomi Pembangunan. Melihat kemajuan STIEM Palopo salah satu pimpinan Muhammadiyah Palopo yaitu Dr.H. Abubakar Malinta S.Ked merintis satu perguruan tinggi swasta yang merupakan hasil kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Pimpinan dan warga persyarikatan Muhammadiyah Palopo berupa akademik kebidanan Muhammadiyah pada 3 Agustus 2006 dengan Nomor SK PT 2625D T2008 dan tanggal Sk yaitu SK PT 11 Agustus 2008.

Setelah berdirinya dua Perguruan Tinggi Swasta Muhammadiyah yaitu STIE Muhammadiyah Palopo dan Akbid Muhammadiyah Palopo serta didasari atas adanya rasa keprihatinan eksternal dan internal, pimpinan Muhammadiyah Kota Palopo melakukan studi kelayakan untuk mendirikan satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang keguruan dan kependidikan yaitu STKIP Muhammadiyah Palopo, pada tanggal 12 November 2015. Setelah melakukan percepatan presentasi atas beberapa prodi maka Kopertis Wilayah Sulawesi IX memberikan Nomor: 809/K9/KK.02/2015 tanggal 25 Februari 2015, sehingga pada tanggal 30 Desember 2016 STKIP Muhammadiyah Palopo resmi berdiri.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan dari ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo maka berdasarkan hasil diskusi dan keinginan dari seluruh dosen, mahasiswa, dan juga dukungan penuh persyarikatan Muhammadiyah maka ketiga perguruan tinggi tersebut ingin melebur menjadi satu Universitas Muhammadiyah Palopo. Pada tanggal 18 Februari 2019, ketiga perguruan tinggi resmi melebur dan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang yang akan mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intention*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif (Jogiyanto, 2007).

Ajzen (1991) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dampaknya terbatas hanya pada tiga hal: Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif (*objektif norms*) yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu.

Intensi atau niat merupakan fungsi dari dua determinasi dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif. Secara singkat praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan sesuatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain agar ia melakukannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
b. Richard L. Daft. Mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah pencapaian tujuan.
c. G.R. Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*.
d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang

mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berdasarkan definisi kepemimpinan (*leadership*) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan seseorang mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang atau organisasi tanpa harus mengandalkan kekerasan untuk mencapai tujuan bersama.

Ciri-ciri Kepemimpinan

Mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri yang dikemukakan oleh George R. Terry, yaitu:

a. *Energi*:mempunyai kekuatan mental dan fisik.
b. *Stabilitas emosi*:seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
c. *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
d. *Personal motivation*: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
e. *Communication skill*: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
f. *Social skill*: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.
g. *Technical competent*: mempunyai kecakapan menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Jenis-jenis kepemimpinan

Sembiring (2019) dari teori kepemimpinan, kepemimpinan memiliki jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otiriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat sebagai penentu, penguasa, pengendali anggota organisasi, dan dalam kegiatan usaha organisasi agar mencapai tujuan bersama.
b. Gaya kepemimpimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menentukan seseorang sebagai pendukung utama dalam kepemimpinan yang mengutamakan orientasi terhadap hubungan anggota organisasi.
c. Gaya kepemimpinan bebas adalah gaya kepemimpinan yang pada dasarnya berpandangan terhadap anggota organisasi dapat mandiri, dapat mengurus diri sendiri dengan kurangnya pengarahan atau memberikan petunjuk dalam menjalankan tugas pokok masing-masing dari bagian tugas pokok organisasi.

Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin, yaitu:

a. Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
b. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.

c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
e. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

Nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin dari kelima tersebut pada prinsipnya bisa bertambah lebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum dapat disebut hanya lima saja.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yaitu:

a. Bersifat adil
   Sifat adil sebagai mutlak ditanamkan pada diri pemimpin, karena akan menciptakan rasa kebersamaan, kesepakatan dan menghidupkan lingkungan kerja yang baik antara bawahan maupun pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
b. Mendukung tujuan
   Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari pemimpin, adanya dukungan pemimpin terhadap organisasi juga harus disesuaikan dengan keadaan organisasi tehadap bawahan agar selalu bekerja sama.
c. Sumber inspirasi
   Inspirasi seorang pemimpin untuk membangkitkan semangat para bawahan agar dapat menerima atau mengetahui tujuan organisasi secara terarah dan berkerja secara efektf.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhuan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.

Chung dan Meggison menyatakan bahwa *"Motivation is defined as/goa-directed behavio. Itconcerns the level of one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance"* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Berdasarkan definisi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai daya penggerak atau dorongan yang mempengaruhi individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang sesuai harapan atau tujuan individu.

Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

a. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)
   Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.
b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi didalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
   Suasana lingkungan kerja yang baik antar pegawai dan selalu bekerja sama yang baik antar bawahan dengan atasan atau dengan rekan kerja.
b. Lingkungan kerja
   Fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan sesuai yang diharapkan para pegawai .

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi terebut bersifat *profit oriented*dan*non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil peekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah perbandingan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang telah ditentukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Kuantitas
   Kuantitas dinyatakan suatu jumlah yang dihasilkan, baik dari jumlah unit, jumlah siklus dalam penyelesaian pekerjaan, dan jumlah aktivitas penyelesaian.
b. Kualitas
   Kualitas biasanya mengukur pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
c. Disiplin
   Disiplin merupakan dari ketepatan waktu, kehadiran, ketertiban organisasi, ketaatan yang sesuai ditetapkan organisasi baik secara tertulis atau tidak tertulis.

Dosen dan Tenaga Kependidikan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah suatu pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengolahaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan Lumbanraja et al (2019).

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu.

1. Hipotesis 1

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anna Maria (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (dosen dan tenaga kependidikan).

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Hipotesis 2

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhuan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja diartikan dengan dorongan adalah peroses langkah awal seseorang mengambil tindakan yang disebabkandari kekurangan fisik maupun psikis yang ditujukan agar dapat memenuhi tujuan tertentu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Asih (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Lumbanraja et al (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan dan searah terhadap kinerja.

H_2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Hipotesis 3

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi terebut bersifat *profit oriented*dan*non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja biasa dilihat dari hasil kerja seseorang yang sesuai dengan kriteria yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Saputri dan Andayani (2018) kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H_3 = Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang sesuai objek permasalahan yang di teliti dalam judul ini yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang berkaitan dengan angka-angka yang dapat diukur untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang dapat disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi kejadian yang ada.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kampus Universitas Muhammadiyah Palopo Jln. Jend.Sudirman No.km.03, Binturu, Wara Selatan, Kota Palopo,

Sulawesi Selatan. Waktu penelitian kurang lebih 3 bulan terhitung dari mei-juli 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo sebanyak 160 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan sampling peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih. Cara pengambilan yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, kita memilih orang sebagai sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian kita, dengan kriteria yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Adapun rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N\,e2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Kelonggaran ketidak telitian karena salah pengambilan sampel dapat ditolerir

(e= 0,1)

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N\,e2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160\ (0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160\ (0{,}01)}$$

$$n = \frac{160}{1 + 1{,}6}$$

$$n = \frac{160}{2{,}6}$$

$$n = 62$$

Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperkuat data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu adanya proses pengumpulan data yaitu kuesioner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriftif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagimana adanya tanpa beransud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generasi.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kepemimpinan	50	22	30	26.90	2.859
Motivasi_Kerja	50	23	30	27.68	2.599
Kinerja	50	21	35	29.42	3.252
Valid N (listwise)	50				

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kueisoner dikatakan realiabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Nilai untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *Crobanch's Alpha* (α). Suatu Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Crobacnch's Alpha*> 0,60.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang dapat memenuhi semua persyaratan asumsi klasik, yaitu semua data berdistribusi normal, model regresi harus bebas dari gejala multikolinearitas dan data harus terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.286	4.653		4.360	.000
	Kepemimpinan	-.524	.238	-.461	-2.206	.032
	Motivasi Kerja	.840	.262	.671	3.210	.002

Berdasarkan tabel 2 diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* pada kolom B. Dalam kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 20,286 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X_1) = -0,524, (X_2) = 0,840.
Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat dirumuskan bahwa model persamaanregresi berganda dalam penelitian ini akan diinterprestasikan makna dari model persamaan tersebut.

Adapun model persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sehingga persamaan regresi menjadi :

$$Y = 20,286 + -0,524\ X_1 + 0,840 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/bebas (Kepemimpinan, Motivasi Kerja) menjelaskan variabel dependen/terikat (Kinerja dosen dan Tenaga Kependidikan).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427[a]	.183	.148	3.002

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,183 atau 18,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja dosen dan Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 18,3% sedangkan sisanya sebesar 81,7% di jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.286	4.653		4.360	.000
	Kepemimpinan	-.524	.238	-.461	-2.206	.032
	Motivasi Kerja	.840	.262	.671	3.210	.002

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2,206 < 2,011) atau sig > α (0,032 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif tehadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo.
b. Variabel Motvasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,210 > 2,011) atau sig < α (0,002 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil peritungan statistik komputer diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.695	2	47.347	5.255	.009[b]
	Residual	423.485	47	9.010		
	Total	518.180	49			

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Tabel diatas diketahui bahwa hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} (5,255) > F_{tabel} (3,18) yang berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo. Temuan ini membuktikan bahwa meskipun kepemimpinan akan pentingnya terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan itu tidak berarti meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya selain dosen dan tenaga kependidikan yang kurang paham tentang kepemimpinan menjadi faktor lainnya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Teori Perilaku Beralasan yang dicetuskan oleh Martin Fishbein dan Ajzen (1975) yang menjelaskan bahwa kinerja berdasarkan niat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor yaitu sikap dan norma subyektif. Dengan kata lain, sikap dan norma subyektif dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dalam kinerja yang menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat menuntunnya untuk berperilaku, sehingga akan mempengaruhi niat. Dalam hal ini kinerja individu dalam pengambilan keputusan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anuraga et al (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh posisitif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini sangat berbeda dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anna Maria (2019) menunjukkan bahwa

variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (dosen dan tenaga kependidikan). Sedangkan Sembiring (2019) menunjukkan bahwa gaya kepempinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Kemudian penelitian Nisa (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadan kinerja dosen. Dan penelitian Andayani dan Tirtayasi (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan (Y) di Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo.
Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Chung dan Meggison menyatakan bahwa "*Motivation is defined as/goa-directed behavio. Itcncerns the level of one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance"* (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yangg dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan).
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputri dan Andayani (2018) mengatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Sembiring (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian Arsyianto et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan. Penelitian Asih (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan hasil penelitian Imeldayani dan Tirtayasi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat berbeda dengan penelitian Nisa (2018) bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara simultan. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka organisasi harus mengelola kepemimpinan dan motivasi kerja secara optimal.
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputri dan Andayani (2018) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan danmotivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo dengan menggunakan SPSS versi 22, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo.
b. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo.
c. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammdiyah Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitan dan kesimpulan yang telah ditunjukkan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang perlu dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian, antara lain:

a. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammdiyah Palopo. Hal ini masih menunjukkan bahwa kinerja masih dipengaruhi variabel lain. Oleh karena itu, diharapkan.
b. dalam penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap besarnya kinerja.
c. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada Universitas Muhammadiyah Palopo agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada dosen dan tenaga kependidikan guna terciptanya kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang lebih tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan penhargaan bagi yang berprestasi. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk menigkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

DAFTAR RUJUKAN

Anuraga, I. P. M., D. K.Sintaasih,danI. G.Riana. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana,9*, 3291.

Asih, R. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.*Skripsi*. Insitut Agama Islam Negeri Ponogoro.

Maria, A. dan H. H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Direktur Terhadap Loyalitas, Kinerja, Kedisiplinan Pegawai (Dosen dan Tenaga Kependidikan) AKJPII Pekanbaru. 2, 1–8.*Jurnal HUMMANSI* (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) volume 2 Nomor 1 Maret 2019.

Diyanti.,M. Hubeis,dan M. J. Affandi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan

Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. 3(3), 361–372. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan manjemen*, Vol. 3 No 3, September 2017.

Fahmi, I. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung.

Hamid, R.S., Samsul B. Salju., dan M. Ikbal. 2020. *Panduan PraktisEkonometrika Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan eviews 10*. Cetakan Pertama. CV. AA. Rizky. Serang Banten.

Https://www.umpalopo.ac.id dan *info @umpalopo.ac.id.*20 Maret 2021(20:30).

Andayani, I. dan S. Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 45–54.*Jurnal Ilmiah magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54.

Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Andi Offset. Yogyakarta.

Lumbanraja, V., E.Surianta, V. b.Sembiring, P.N.U.S, Siregar, dan D.S. Sinaga. 2019. Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja danImplikasinya Pada Kinerja Dosen dan Tenaga. IX, 43–57. *Jurnal Creative Agung* Volume IX, Nomor 2, Tahun 2019 (April) : 43-57.

Nisa, W. I. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan danMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. II(2), 155–167.*Jurnal Iidarah*, Vol. II, No. 2 Desember 2018.

Saputri, R.danN. R. Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 307–316.

Sembiring, V. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Darma Agung Medan. *IX*, 74–87.*Jurnal Creative Agung* Volume IX, Nomor 2, Tahun 2019 (April) : 74-87.

Sinollaha., K. Zarkasih, dan M. T. Arsyianto. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja danPengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen danKaryawan. 6(Mei), 31–39.*Jurnal Ekonomi Manajemen* Volume 6 Nomor 1 (mei 2020) 31-39.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.