

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

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-sungguh 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 dapat dicapai dalam kinerja salah satunya dosen. Kinerja termasuk titik penting sebuah organisasi agar menjadi lebih fokus dan menjadikan alasan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan akan 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 memperluas 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.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi yaitu: Pertama, perlu ditingkatkan/upgrade ilmu yang dimiliki dengan tujuan agar perkembangan ilmu yang terjadi setiap waktu dapat terus diterapkan di seluruh pada Universitas, dan dengan memiliki ilmu yang maksimal dapat memungkinkan bagi pihak pimpinan kampus untuk memiliki wibawa yang tinggi oleh para bawahannya. Kedua, kurangnya memberikan motivasi atas prestasi yang telah dicapai, maka sebaiknya berikan ucapan atau juga penghargaan karena itu akan menumbuhkan semangat

menempatkan dirinya sebagai orang yang dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan. Ketiga, kampus harus menyediakan buku-buku yang lengkap, baik buku teks yang bersumber dari dalam negeri maupun luar negeri, sehingga mampu menjadi penunjang kedepannya(Fahmi, 2012:255).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian terdahulu Anna Maria (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (dosen dan tenaga kependidikan). Sedangkan penelitian Anuraga et al (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Asih (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Lumbanraja et al (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan dan searah terhadap kinerja. Tetapi dalam hal ini bertolak belakang dengan penelitian Saputri dan Andayani (2018) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan penelitian dan research gap diatas, maka penulis memilih dalam judul penelitian ini tentang:

”Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo?
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo?
- c. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo?

## **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi maupun praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian dapat diharapkan memberikan manfaat wawasan baru kontribusi dan pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

a. Mahasiswa

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dalam pemahaman mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

b. Perguruan Tinggi

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai sebuah perguruan tinggi dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai relevansi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga pendidikan di Universitas Muhammadiyah palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 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 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.

## **2.2 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.

### **2.3 Ciri-ciri Kepemimpinan**

Mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar 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.

#### **2.4 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 kepemimpinan 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.

## 2.5 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.

## 2.6 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 terhadap 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 efektif.

## 2.7 Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-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/goal-directed behavio. It concerns 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.

## **2.8 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.

## **2.9 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 .

### **2.10 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan 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.

### **2.11 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.

## **2.12 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, pengolahan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan Lumbanraja et al (2019).

## **2.13 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu atau acuan yang berupa teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat



dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1** Ringkasan Hasil Penelitian

No.	Nama dan Judul Peneliti	Variabel dan Metode Peneliti	Hasil Peneliti
1.	I Putu Magna Anuraga, Desak Ketuk Sintaasih, I Gede Riana (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai.	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Pemberdayaan</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> <li>2. Kinerja Pegawai</li> </ol> <p><b>Metode Penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan desain <i>causal explanatory</i>.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, pemberdayaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi, kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, pemberdayaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja.
2.	Rahayu Saputri, Nur Rahma Andayani (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai</p> <p><b>Metode Penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian <i>eksplanatory</i> yang bersifat asosiatif.</p>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Anna Maria, Hartini H (2019), Pengaruh Kepemimpinan Direktur terhadap Loyalitas, Kinerja, Kedisiplinan Pegawai (Dosen dan Tenaga Kependidikan) AKJPII Pekanbaru.	<p><b>Variabel Independen:</b> Kepemimpinan Direktur</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> 1. Loyalitas 2. Kinerja 3. Kedisiplinan</p> <p><b>Metode Penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif, dengan cara membagikan kuesioner.</p>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (dosen dan tenaga kependidikan), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (dosen dan tenaga kependidikan), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan.
4.	Victor Lumbanraja, Eddi Surianta, Veramika br Sembiring, andaontan Na Uli Sun Siregar, Dearma Sariani Sinaga ( 2019), Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Darma Agung.	<p><b>Variabel independen:</b> 1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Gaya Kepemimpinan</p> <p><b>Variabel dependen:</b> 1. Kepuasan kerja 2. Kinerja dosen</p> <p><b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah data ordinal yang diubah dengan data interval</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak signifikan dan

		dengan metode MSI (Metode Successive Interval ).	searah terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak signifikan dan searah terhadap kinerja, budaya organisasi signifikan dan searah terhadap kinerja.
5.	Veramika Sembiring(2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Darma Agung Medan.	<p><b>Variabel independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi kerja</li> </ol> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja tenaga kependidikan</li> </ol> <p><b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.
6.	Sinollah, Kholid Zarkasih, M Tody Arsyianto(2020) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan.	<p><b>Variabel independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Kemampuan Kerja</li> <li>3. Pengembangan Karier</li> </ol> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja dosen dan Karyawan.</li> </ol> <p><b>Metode penelitian:</b></p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen dan karyawan, kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan

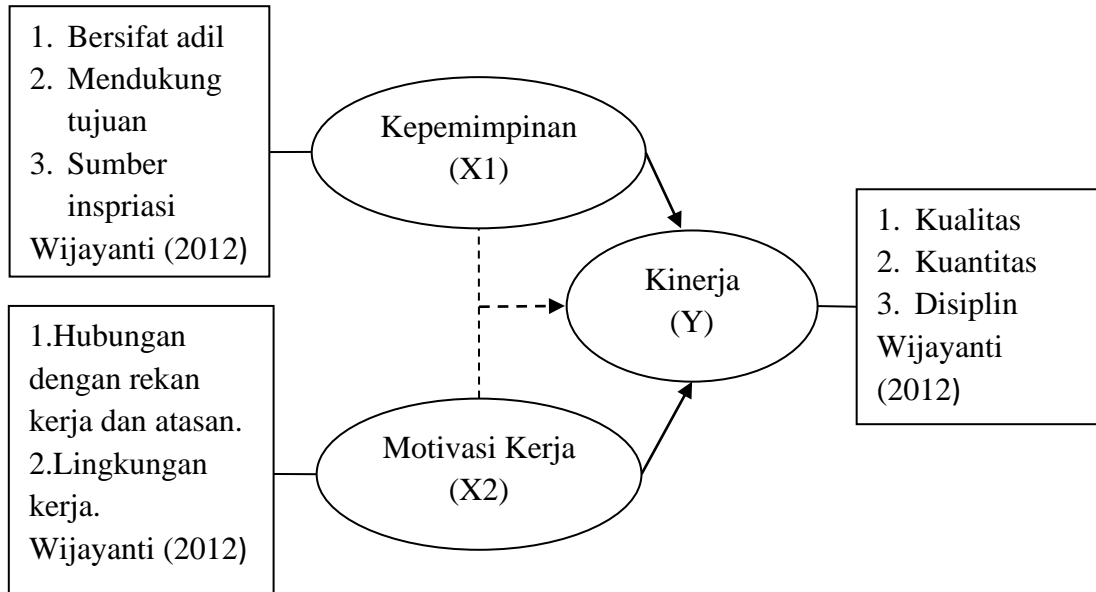
		Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif.	karyawan, pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan.
7.	Diyanti, Musa Hubeis, M. Joko Affandi(2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Insitut Pertanian Bogor.	<b>Variabel independen:</b> 1. Motivasi kerja 2. Iklim kerja  <b>Variabel dependen:</b> 1. Kepuasan kerja 2. Kinerja tenaga kependidikan  <b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan analisis kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, iklim kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga kependidikan.
8.	Walda Isna Nisa(2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen.	<b>Variabel independen:</b> 1. Kepemimpinan 2. Motivasi kerja <b>Variabel dependen:</b> 1. Kinerja dosen  <b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

9.	Rumining Asih(2020) Pengaruh Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di Insitut Agama Islam Negeri Ponogoro.	<p><b>Variabel independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Disiplin kerja</li> </ol> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja dosen</li> </ol> <p><b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah teknik pengambilan data kuesioner dan pengumpulan data primer.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
10.	Imelda Andayani, Satria Tirtayasi(2019) Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	<p><b>Variabel independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Budaya organisasi</li> <li>3. Motivasi</li> </ol> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pegawai</li> </ol> <p><b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif.</p>	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

11.	Muh. Rafi'i (2020) Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Palopo	<p><b>Variabel independen:</b> 1. Pengembangan sumber daya manusia</p> <p><b>Variabel dependen:</b> 1. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan</p> <p><b>Metode penelitian:</b> Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan berdasarkan hasil uji t atau parsial terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.
-----	---	--	---

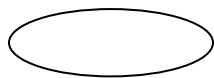
#### 2.14 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dikembangkan di atas dapat digambarkan dalam bentuk kerangka konseptual untuk menghubungkan antara variabel independen dalam hal yaitu, kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

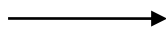
Keterangan :



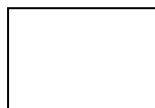
: Variabel



: Secara Bersama



: Pengaruh



: Indikator

## 2.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

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.

### b. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja diartikan dengan dorongan adalah proses langkah awal seseorang mengambil tindakan yang disebabkan dari 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<sub>2</sub> = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

c. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut 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<sub>3</sub> = Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 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.

#### **3.2 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.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi 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:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Kelonggaran ketidak telitian karena salah pengambilan sampel dapat ditolerir

(e= 0,1)

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

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

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

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

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

$$n = 62$$

Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasa diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang akan dijawab oleh objek penelitian.
- b. Data Sekunder merupakan data yang telah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain, berupa informasi dan dokumen-dokumen dari dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data primer didapat dengan melakukan observasi di Universitas Muhammadiyah Palopo untuk mengambil data-data serta melakukan penyebaran kuesioner terhadap dosen dan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo yang merupakan objek penelitian ini, sedangkan data sekunder di dapat berbagai informasi dari instansi ruang lingkup penelitian, yaitu Universitas

Muhammadiyah Palopo serta hasil penelitian sebelumnya dan literatur yang dianggap relevan mendukung penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperkuat data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu adanya proses pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner dipilih dalam penelitian ini sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner ini akan dijawab oleh responden. Kuesioner ini dipilih merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk memenuhi dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala likert. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo. Dalam hal ini responden hanya memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Variabel Bebas ( *Independent Variable* )**

- a. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan seseorang mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang atau organisasi tanpa harus mengandalkan kekerasan untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai daya penggerak atau dorongan yang mempengaruhi individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang sesuai harapan atau tujuan individu.

### 3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja adalah sebuah perbandingan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Skala Likert Ini terdiri dari:

**Tabel 3.1** Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.8 Metode Analisis data

Analisis data merupakan cara digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat menjadi acuan dalam mengambil keputusan. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh dengan alat statistik melalui bantuan software *SPSS Statistic Version 22.0*.

### 3.8.1 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur yang valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner valid jika kuesioner pertanyaan pada kuesioner dapat mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara lengkap. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

##### 1. Membandingkan nilai $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$

- a) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid
- b) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

##### 2. Melihat dari nilai signifikansi

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dinyatakan valid
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang mengukur suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan teknik *alpha cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha*:

- 1) *Cronbach alpha*  $< 0,6$ , maka reabilitas dinyatakan buruk.
- 2) *Cronbach alpha*  $0,6 - 0,79$ , maka reabilitas dinyatakan cukup.
- 3) *Cronbach alpha*  $> 0,8$  maka reliabilitas dinyatakan baik.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga atau dengan melihat hasil dari uji *kolmogrof Smirnov*. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal (Suliyanto, 2011).

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*).

- 1) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.



- 2) Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF < 10, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut (Suliyanto, 2011).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang digunakan oleh peneliti, bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2017). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen yang sudah diketahui besarnya. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Motivasi

e : *error*

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak (Suliyanto, 2011). Adapun kriteria keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_a$  diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,005$ .

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah model *regresi* untuk memprediksi variabel dependen. Adapun tingkat probabilitas  $< 0,05$  dinyatakan signifikan atau model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Ghazali, (2010: 127). Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

c. Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi  $R^2$  merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel yang terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2011).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian**

Penguruan tinggi pertama terbentuk pada saat itu yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo atau masyarakat biasa menyebutkan dengan STIEM Palopo yang terbentuk pada 9 Agustus 1986 atas dasar rekomendasi dari koordinasi Kopertis Wilayah IX dengan nomor 344 Tahun 1986. Pada 15 Mei 1986 terbit SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, tentang status terdaftar jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dengan program studi (prodi) Ekonomi Pertanian, kemudian dengan adanya keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, tertanggal 28 April 1992 maka pimpinan STIE Muhammadiyah Palopo merubah nama Ekonomi Pertanian menjadi Ekonomi Pembangunan.

Melihat kemajuan STIE Muhammadiyah Palopo, salah satu pimpinan Muhammadiyah Palopo yaitu Dr. H. Abdubakar Malinta, S.Ked merintis satu perguruan tinggi swasta yang merupakan hasil dari kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dari segenap pimpinan dan warga perserikatan Muhammadiyah Palopo berupa akademik kebidanan Muhammadiyah yang disingkat menjadi Akbid Muhammadiyah Palopo pada 3 Agustus 2006 dengan nomor SK PT 2625DT2008 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 keprihatian eksternal dan internal, pimpinan Muhammadiyah 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, pimpinan Daerah Muhammadiyah menyurati Kopertis Sulawesi IX untuk meminta rekomendasi pendirian STKIP Muhammadiyah Palopo sebagai konsekuensi adanya perubahan mekanisme pendirian perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pada tanggal 30 Desember 2016 STKIP Muhammadiyah Palopo resmi berdiri dengan terbitnya surat keputusan menteri Riset, teknologi dan pendidikan. Dan juga ditetapkan 30 Desember 2016 sebagai hari milad STKIP Muhammadiyah Palopo.

Terbentuknya Universitas Muhammadiyah Palopo tidak terlepas dari buah pikiran pimpinan daerah Muhammadiyah Palopo pada periode-periode sebelumnya, sejarah munculnya keinginan untuk membentuk Universitas Muhammadiyah Palopo yaitu periode kepemimpinan H. Jabbar Hamseng, SH., MH Tahun 2005 s.d 2010. Pada kesempatan rapat mengamanahkan dari H. Abu Bakar Malinta sebagai ketua panitia pendiri dan Bapak Salju, SE., MM. Sebagai sekertaris pada saat itu. Namun dikarenakan minimnya tenaga sumber daya dosen serta beberapa aspek yang lain pada saat itu sehingga proses pengurusannya pun belum membuahkan hasil sampai periode kepengurusan PDM Palopo saat itu selesai. Semua komponen Daerah Muhammadiyah, Dr. M. Tahmid Nur, M.Ag dan H. Jabbar Hamseng selaku ketua BPH PTM Palopo serta seluruh unsur pimpinan perguruan tinggi mengadakan rapat pembentukan panitia pendirian Universitas Muhammadiyah Palopo dan

mengamanahkan Dr. Salju, SE., MM. Sebagai ketua pendiri, Dr. Sapar, SE., M.Si. sebagai sekertaris dan Dr. Hadi Pajariato, S.Pd.I., M.Pd.I sebagai wakil sekertaris.

Pada tanggal 18 Februari 2019, ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo resmi melebur dan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo. Bersamaan dengan terbitnya SK tersebut, maka Universitas Muhammadiyah Palopo juga resmi menambah beberapa program studi sarjana yaitu Farmasi, Ilmu Kelautan, Penyuluhan Pertanian dan Program Pascasarjana Magister Manajemen. Ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo, dan menjadi tiga fakultas dengan 12 program studi yaitu: (1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) terdiri dari prodi Akuntansi (S1), prodi Manajemen (S1), prodi Ekonomi Pembangunan (S1), (2) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP) memiliki prodi Penjasokesrek (S1), prodi Pendidikan Guru PAUD (S1), prodi Bimbingan dan Konseling (S1), prodi Bahasa Inggris (S1), (3) Fakultas Kesehatan, Pertanian dan Kelautan (FKPK) terdiri atas prodi penyuluhan pertanian (S1), prodi Ilmu Kelautan (S1), prodi Farmasi (S1), prodi Kebidanan (D-3), dan program Pascasarjana prodi Magister Manajemen (S2).

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Visi UM Palopo adalah “UM Palopo sebagai *Socio-Technopreneur University* yang Unggul dan Islami”

Misi UM Palopo adalah:

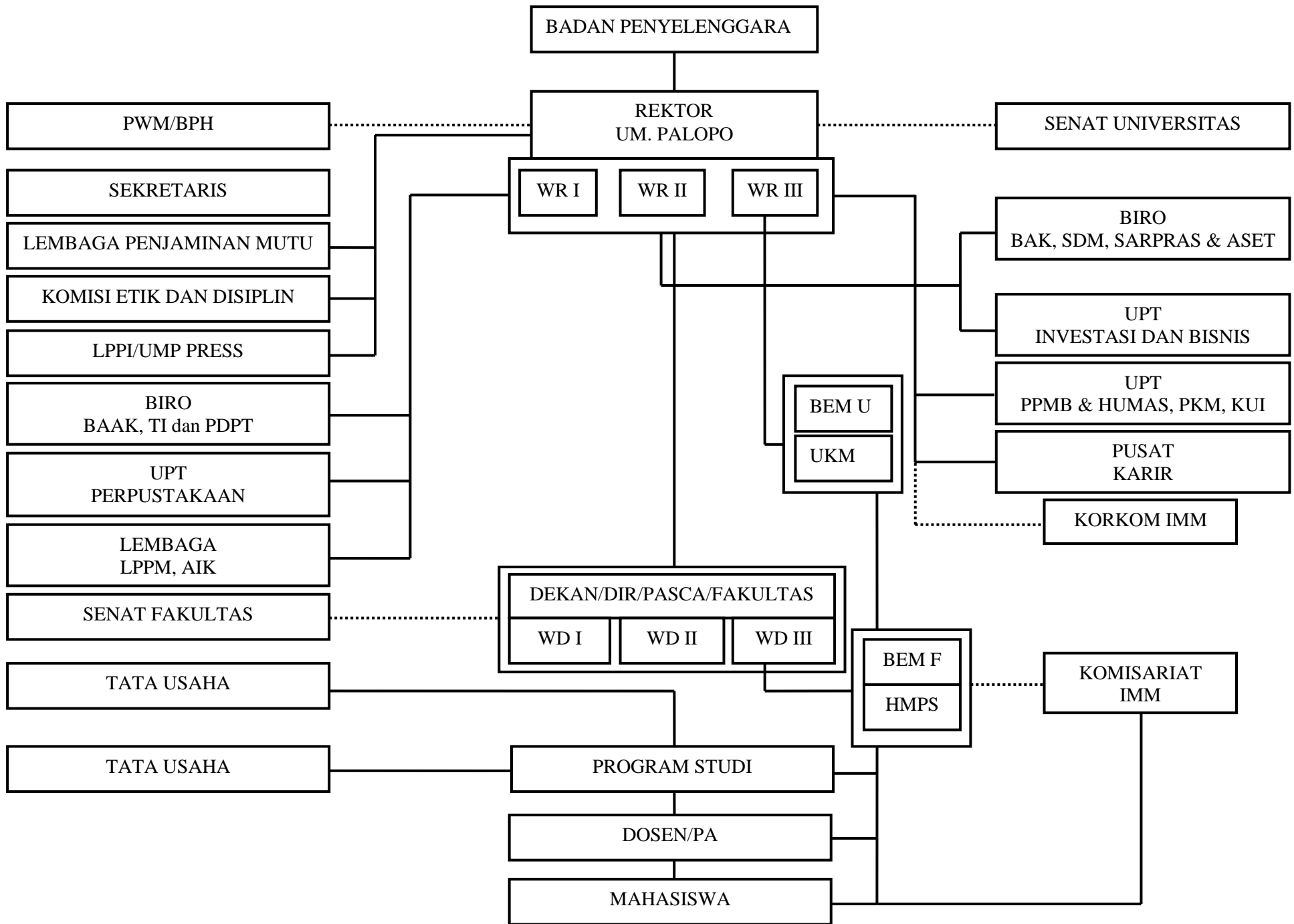
- a. Meyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang inovatif dan berkesinambungan
- b. Meyelenggarakan penelitian untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Ipteks.

- c. Meyelenggarakan pegabdian masyarakat untuk menunjang pembangunan serta meningkatkan citra UM Palopo
- d. Memadukan pendidikan, penelitian, dan pengabdian dengan Al-Islam Kemuhammadiyahaan sebagai basis nilai dalam setiap aktivitas civitas akademika
- e. Mengembangkan kualitas tata kelola yang baik (*good university governance*)
- f. Mengembangkan usaha yang dapat meningkatkan *revenue* dan menumpuk jiwa *Socio-Technopreneur*.

#### **4.1.3 Tujuan UM Palopo**

Tujuan UM Palopo adalah:

- a. Terwujudnya luaran yang kompeten, berdasarkan moral agama, berdaya saing dengan semangat *Socio-Technopreneur*.
- b. Dihasilkannya penelitian inovatif yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora secara berkelanjutan
- c. Terciptanya pengabdian berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dan berdaya guna bagi masyarakat
- d. Terciptanya atmosfer akademi Al-Islam Kemuhammadiyahaan dan budaya
- e. Meningkatnya kualitas tata kelola yang baik (*good university governance*)
- f. Meningkatnya *revenue* UM Palopo melalui badan usaha yang sehat dan produktif.





## 4.2 Deskripsi Responden

Responde penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo. Untuk menjabarkan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian, berikut ini responden berdasarkan: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja. Sebagaimana disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel. 4.1** Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	62
2	Kuesioner yang dikembalikan	50
3	Kuesioner yang tidak dikembalikan	12
4	Tingkat pengembalian	$50/62 \times 100\% = 80\%$

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 62 kuesioner yang disebar, terdapat 12 kuesioner yang tidak mendapat respon atau tidak dikembalikan. Sehingga presentase tingkat pengembalian kuesioner adalah 80%.

Penyebaran sebanyak 62 pada tanggal 05 Juli 2021 dan pengembalian kuesioner pada tanggal 19 Juli 2021, sebanyak 50 kuesioner dikembalikan dapat diolah seluruhnya. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden berdasarkan umur

N0	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30	17	34,0
2	31-40	24	48,0
3	>41	9	18,0
4	Total	50	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan umur < 30 tahun sebanyak 17 orang (34,0), umur 31-40 tahun sebanyak 24 orang (48,0), dan umur > 41 tahun sebanyak 9 orang (18,0). Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

<b>N0</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-Laki	23	46,0
2	Perempuan	27	54,0
3	Total	50	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat laki-laki sebanyak 23 orang (46,0), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (54,0). Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>No</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	D1	-	-
2	D2	-	-
3	D3	-	-
4	S1	17	34,0
5	S2	31	62,0
6	S3	2	4,0
7	Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dari pendidikan terakhir dimana responden dengan pendidikan terakhir D1, D2, D3 tidak ada, S1 sebanyak 17 orang (34,0), sedangkan S2 sebanyak 31 orang (62,0), dan S3 sebanyak 2 orang (4,0).

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

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

**Tabel 4.5** Hasil Uji Analisis Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	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				

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahawa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 50, dari 50 dari data sampel kinerja (Y), nilai minimum sebesar 21, nilai maximum sebesar 35, diketahui nilai mean sebesar 29,42, serta nilai standar deviasi sebesar 3,252 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kepemimpinan (X1) dari 50 buah sampel diketahui bahawa nilai minimum sebesar 22, nilai maximum sebesar 30, nilai mean sebesar 26,90, serta nilai standar deviasi 2,859 artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan yang terjadi rendah maka penyebaran nilai merata.

Motiasi Kerja (X2) dari 50 buah sampel diketahui bahawa nilai minimum sebesar 23, nilai maximum sebesar 30, diketahui nilai mean sebesar 27,68, serta nilai

standar deviasi 2,599 artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan yang terjadi rendah maka penyebaran nilai merata.

### 4.3 Deskriptif Statistik

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas data digunakan untuk mengetahui tingkat valid atau sahnya suatu kuesioner. Data dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 (5%). Berikut ini adalah data hasil uji validitas pada masing-masing variabel.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,714	0,279	Valid
	X1.2	0,693	0,279	Valid
	X1.3	0,754	0,279	Valid
	X1.4	0,799	0,279	Valid
	X1.5	0,502	0,279	Valid
	X1.6	0,802	0,279	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,814	0,279	Valid
	X2.2	0,695	0,279	Valid
	X2.3	0,760	0,279	Valid
	X2.4	0,734	0,279	Valid
	X2.5	0,716	0,279	Valid
	X2.6	0,670	0,279	Valid
Kinerja	Y.1	0,700	0,279	Valid
	Y.2	0,724	0,279	Valid
	Y.3	0,721	0,279	Valid
	Y.4	0,660	0,279	Valid
	Y.5	0,711	0,279	Valid
	Y.6	0,623	0,279	Valid
	Y.7	0,685	0,279	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan validitas data dari butir-butir pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item

pernyataan di dalam masing-masing variabel yang diuji dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 (5%).

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Nilai untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 4.7** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,809	0,60	Valid
Motivasi Kerja(X2)	0,823	0,60	Valid
Kinerja(Y)	0,815	0,60	Valid

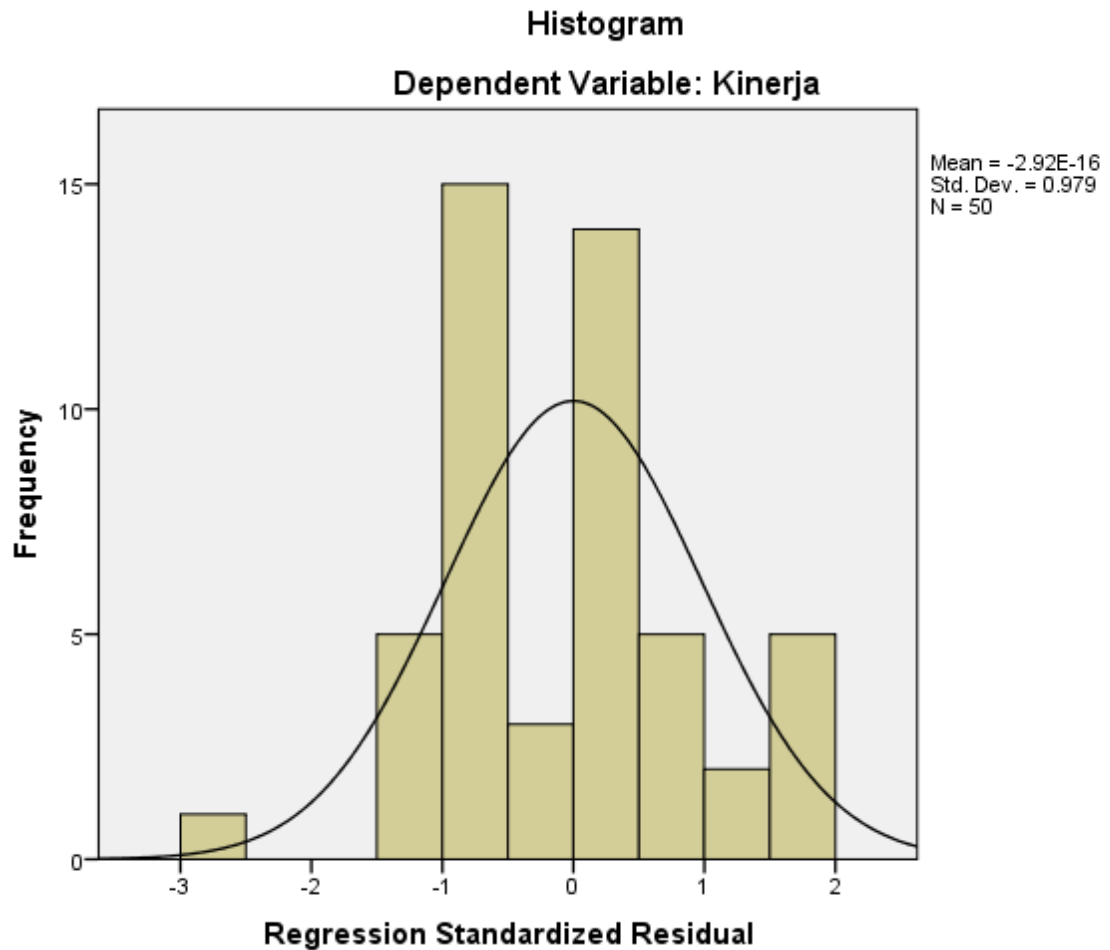
Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.3.3 Uji Normalitas

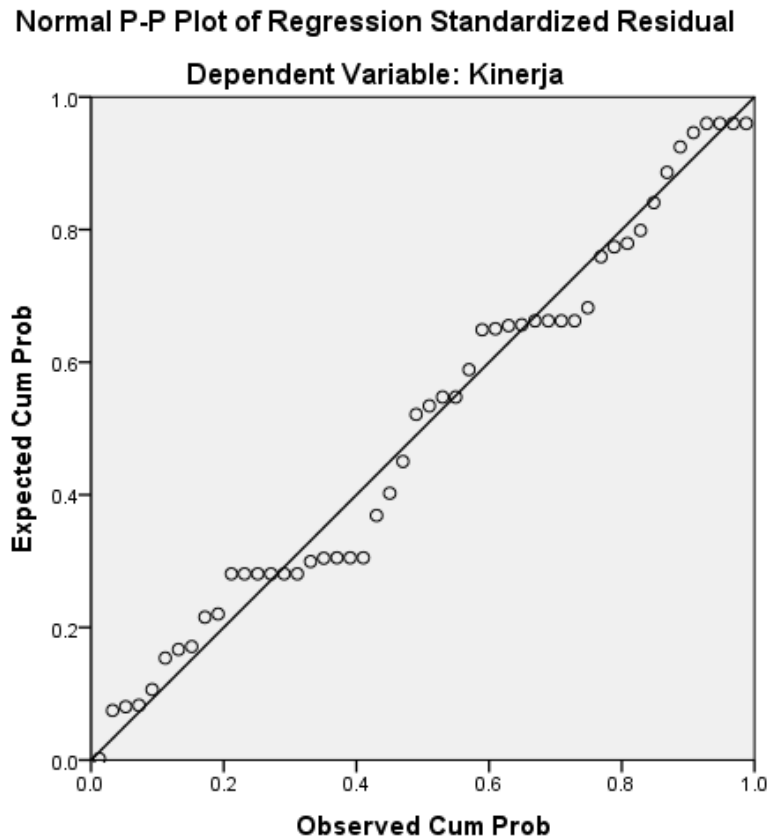
Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dilihat pada grafik histogram dan normal *probability plot*. Data dikatakan normal apabila gambar histogram berbentuk kurva yang menyerupai lonceng yang kedua sisinya seimbang

dan data dinyatakan normal apabila titik-titik data searah mengikuti garis diagonal pada gambar *p-plot*.



**Gambar 4.1** Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan gambar histogram. Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena bentuk kurvanya menyerupai lonceng.



**Gambar 4.2** Normal P-Plot

Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas pada grafik normal *p-plot*. Pada gambar grafik normal *p-plot*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonalnya. Sehingga, kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menguatkan hasil uji ini, maka peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*:

**Tabel 4.8** Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov*:

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93982249
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.077
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 besarnya nilai *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,119 dengan nilai signifikan pada 0,076. Nilai signifikan *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 5% (0,05) atau  $0,076 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk lebih jelasnya berikut tabel hasil uji multikolinearitas.



**Tabel 4.9** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	20.286	4.653		4.360	.000			
	kepemimpinan	-.524	.238	-.461	-2.206	.032	.398	2.511	
	Motivasi Kerja	.840	.262	.671	3.210	.002	.398	2.511	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Salah satu untuk melihat apakah model regresi terkena multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas diatas bahwa nilai *Tolerance* pada variabel X<sub>1</sub> (0,398), X<sub>2</sub> (0,398) lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel X<sub>1</sub> (2,511), X<sub>2</sub> (2,511) lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan data terbebas dari multikolinearitas.

#### 4.3.5 Analisis Regresi 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 multikolinieritas dan data harus terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 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 persamaan regresi berganda dalam penelitian ini akan diinterpretasikan makna dari model persamaan tersebut.

Adapun model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sehingga persamaan regresi menjadi :

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

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 20,286 angka tersebut menunjukkan jika  $X_1$  (Kepemimpinan),  $X_2$  (Motivasi Kerja) konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja dosen dan tenaga kependidikan sebesar 20,286
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,524. Maksud tanda negatifnya menyatakan bahwa variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal tersebut menjelaskan bahwa jika kepemimpinan naik satu poin maka Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan akan mengalami penurunan sebesar 0,840. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila Kepemimpinan mengalami penurunan satu poin maka Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,840.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,840. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika Motivasi Kerja naik satu poin maka Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,840. Begitu pula sebaliknya, apabila Motivasi Kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan akan mengalami penurunan sebesar 0,840.

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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). Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.11** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 <sup>a</sup>	.183	.148	3.002

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

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.

## 2. 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 4.12** Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 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  $sig > \alpha$  ( $0,032 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan ( $Y$ ) di Universitas Muhammadiyah Palopo.
  - b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,210 > 2,011$ ) atau  $sig < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan ( $Y$ ) di Universitas Muhammadiyah Palopo.
3. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.13** Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.695	2	47.347	5.255	.009 <sup>b</sup>
	Residual	423.485	47	9.010		
	Total	518.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

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.

#### 4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil pembahasan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan ( $Y$ ) di Universitas Muhammadiyah Palopo.

a. 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 positif 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 kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Kemudian penelitian Nisa (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dan penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. 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/goal-directed behavior. It concerns 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 seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi 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.

c. 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 dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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 Muhammadiyah Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian 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 Muhammadiyah 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 penghargaan bagi yang berprestasi. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anuraga, I. P. M., D. K. Sintaasih, dan I. 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 manajemen*, 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. Iqbal. 2020. *Panduan Praktis Ekonometrika Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan evIEWS 10*. Cetakan Pertama. CV. AA. Rizky. Serang Banten.  
<https://www.umpalopo.ac.id> dan [info@umpalopo.ac.id](mailto: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 dan Implikasinya 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 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. II(2), 155–167. *Jurnal Idirah*, Vol. II, No. 2 Desember 2018.
- Saputri, R. dan N. 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 dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. 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.