

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA CILEGON

Hetty Herawati

Program Studi D3 Manajemen Informatika
Sekolah Tinggi Teknologi Ilmu Komputer Insan Unggul
Jalan SA Tirtayasa No. 146 Cilegon Banten 42414
email: hetty_siu@yahoo.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, dan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien korelasi 0,709 koefisien determinasinya 51,2% dan persamaan regresinya $Y=49,666+0,179X_1$. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja dosen. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien 0,532 dan koefisien determinasi 47,3% dan persamaan regresinya adalah $Y=47,931+0,117X_2$. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja dosen. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien korelasi 0,544 dengan koefisien determinasinya 54,4% dan persamaan regresinya $Y= 47,931+0,115X_1+0,117X_2$. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja dosen.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi menjadi pilar utama dalam melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan perilaku. Perguruan Tinggi harus mampu menciptakan SDM yang berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing, yang akhirnya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang

Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan Perguruan Tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka Perguruan Tinggi harus menerapkan kebijakan kepada setiap dosennya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi mengharuskan seorang dosen untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon, dijumpai sebagian dosen yang mengajar tanpa membuat program pengajaran, penggunaan waktu mengajar dalam perkuliahan masih kurang maksimal, dan jumlah dosen yang melahirkan karya ilmiah baik melalui penelitian dan pemikiran masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dosen.

2. Landasan Teori

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja berasal dari akar kata "*to performance*".(Widodo:2006:78)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013:2).

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang didalamnya terdapat suatu bentuk kegiatan yang dijalankan oleh setiap individu sebagai efektifitas operasional dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Secara sederhana menurut Rivai (2013:7) kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di kelompok kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterlibatan secara sengaja untuk mempengaruhi, memberikan inspirasi serta mengarahkan perilaku dan tindakan orang lain agar dapat memberikan sumbangsih nyata dengan produktivitas yang semakin meningkat guna mencapai tujuan. Atau kepemimpinan kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Di bawah ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya adalah:

Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 78) menyatakan, “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

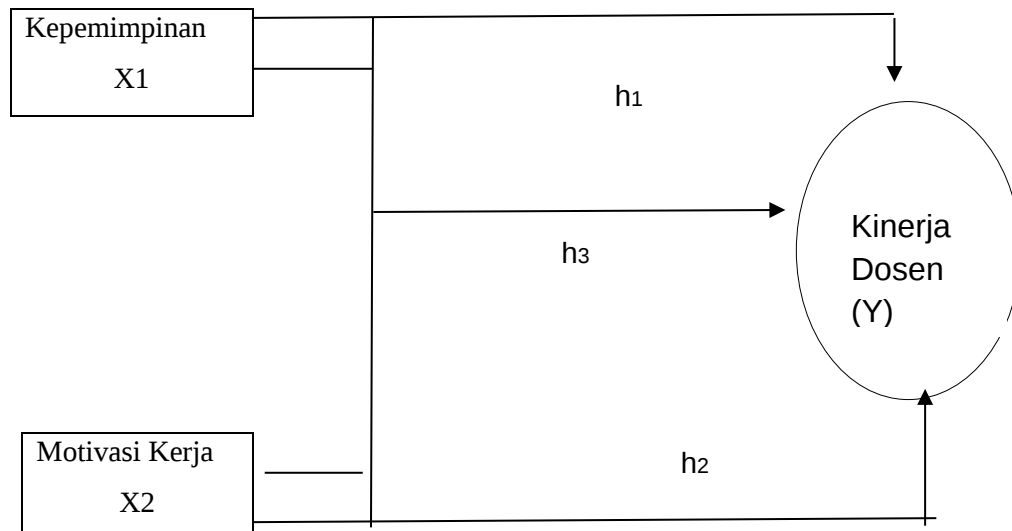
Menurut Hamzah B. Uno (2012:71), “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Dosen

Permasalahan pendidikan yang terbesar adanya perubahan, karena itu permasalahan akan senantiasa ada sampai kapan pun. Pendidikan dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan perkembangan yang ada dalam Masyarakat.

Suatu Perguruan Tinggi akan berhasil apabila dipimpin oleh seorang pemimpin yang berwibawa dan mampu memperdayakan semua sumber daya yang ada pada Perguruan Tinggi tersebut. Seorang pimpinan yang hanya mengeluh tanpa memberdayakan kemampuan yang ada pada Perguruan Tinggi yang dipimpinnya, merupakan kesalahan pimpinan itu yang kurang kreatif dan inovatif dalam mengelola sebuah Perguruan Tinggi. Banyak pimpinan Perguruan Tinggi yang mengandalkan bahwa suatu Perguruan Tinggi akan berhasil apabila difasilitasi dengan prasarana yang baik serta tersedianya dana yang cukup dalam mengelola sebuah Perguruan Tinggi. Akan tetapi banyak pula Perguruan Tinggi yang berhasil yang berangkat dari dana yang sedikit dan prasarana yang seadanya menjadi Perguruan Tinggi yang maju. Oleh sebab itu perlu adanya pembudayaan etika kepemimpinan seorang pemimpin sebuah Perguruan Tinggi agar berjalan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dan mempunyai cara serta semangat untuk mengelola Perguruan Tinggi yang baik.

A. Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Dosen

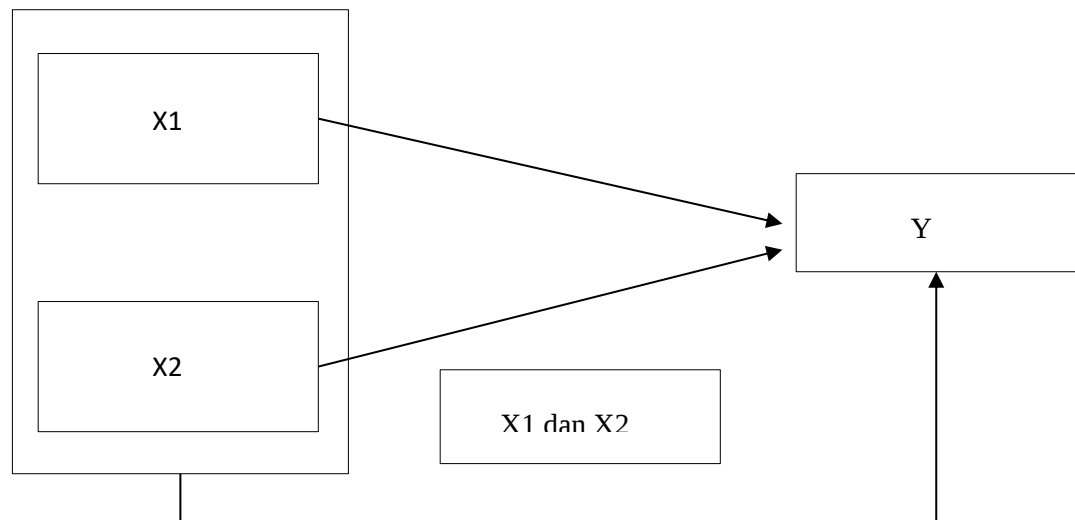
h1 : Besarnya Regresi sederhana antara X1 dan Y yang dikontrol X2

h2 : Besarnya Regresi sederhana antara X2 dan Y yang dikontrol X1

h3: Besarnya regresi ganda antara X1 dan X2 terhadap Y

3. Metodologi Penelitian**3.1 Objek Riset**

Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja dosen (Y).



Gambar 2. Rancangan Penelitian

Keterangan

Variabel Y : Kinerja Dosen

Variabel X1 : Kepemimpinan

Variabel X2 : Motivasi kerja

Objek penelitian dilakukan dengan melakukan studi di Wilayah Kota Cilegon, di mana data utama di peroleh dengan penyebaran kuisioner di perguruan tinggi swasta kota cilegon.

3.2 Metode Riset

3.2.1 Populasi

Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon

3.2.2 Sampel

Jumlah populasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kota Cilegon berjumlah 102 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari *Isaac* dan *Michael*, dengan rumus:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e² = Margin Kesalahan (0,01 sampai dengan 0,10)

Penentuan jumlah sampel dari populasi dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon sebanyak 102 orang mengacu pada tabel hasil penghitungan jumlah sampel yang dilakukan oleh *Isac Michael*.

Selanjutnya untuk menentukan sebaran jumlah sampel tiap-tiap Perguruan Tinggi Swasta, dilakukan perhitungan dengan rumus:

$$s = \frac{\text{populasi tiap PTS} \times \text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah populasi}}$$

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari variabel terikat kinerja dosen(Y) dan variabel bebas kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa kuisioner atau angket.

1. Instrumen Variabel Terikat

a. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen setiap variabel penelitian dikelompokkan menjadi beberapa subvariabel, selanjutnya disebarkan dalam indikator-indikator sehingga data atau informasi yang terjaring akan lebih terarah kepada tujuan penelitian. Selanjutnya kisi-kisi variabel instrumen di tuangkan dalam table sebagai berikut,

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Dosen (Y)

Variabel	Aspek	Indikator	Item
1	2	3	4
Kinerja dosen (Y)	1) Pendidikan dan pembelajaran	1) Perencanaan 2) Pelaksanaan 3) evaluasi	1,2,3,4,5,6,7
	2) Penelitian	1) Melaksanakan penelitian 2) Artikel 3) Karya ilmiah	8,9,10 11,12,13

b. Jenis Instrumen

Jenis Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket . Adapun jenis angket yang digunakan adalah jenis angket *check list*, sebuah daftar di mana responden hanya tinggal mebubuhkan tanda *check* (✓) pada kolom yang sesuai.

c. Pengujian Validasi dan Penghitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Instrumen yang akan diuji adalah instrumen kinerja dosen (Y) pengujian Validitas untuk instrumen Variabel Y dilakukan Penulis dengan menggunakan analisis validitas butir dengan pengaruh *Product Moment*.

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{N\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien pengaruh

X_i = jumlah skor item

Y_i = jumlah skor total (seluruh item)

N = jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = koefisien pengaruh hasil r_{hitung}

N = jumlah responden

Distribusi (Tabel T) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti valid, sebaliknya $t_{hitung} < t_{table}$ berarti tidak valid.

Tabel 2. Hasil uji coba validitas instrument

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	sig	kesimpulan
Kinerja dosen tetap (Y)	1	0,582	0,000	Valid
	2	0,721	0,000	Valid
	3	0,526	0,000	Valid
	4	0,606	0,000	Valid
	5	0,730	0,000	Valid
	6	0,663	0,000	Valid
	7	0,798	0,000	Valid
	8	0,632	0,000	Valid
	9	0,725	0,000	Valid
	10	0,664	0,000	Valid
	11	0,601	0,000	Valid
	12	0,807	0,000	Valid
	13	0,773	0,000	Valid

Kepemimpinan (X2)	1	0,918	0,000	Valid
	2	0,865	0,000	Valid
	3	0,623	0,000	Valid
	4	0,603	0,000	Valid
	5	0,723	0,000	Valid
	6	0,824	0,000	Valid
	7	0,774	0,000	Valid
	8	0,658	0,000	Valid
	9	0,876	0,000	Valid
	10	0,916	0,000	Valid
Motivasi kerja (X2)	1	0,678	0,000	Valid
	2	0,912	0,000	Valid
	3	0,754	0,000	Valid
	4	0,654	0,000	Valid
	5	0,752	0,000	Valid
	6	0,669	0,000	Valid
	7	0,874	0,000	Valid
	8	0,974	0,000	Valid
	9	0,773	0,000	Valid
	10	0,698	0,000	Valid
	11	0,821	0,000	Valid

Hipotesis Statistika

Hipotesis dalam penelitian ini , yaitu :

1. $H_0 : \rho_{X1} = 0$ tidak ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen
 $H_a : \rho_{X1} > 0$ ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen.
2. $H_0 : \rho_{X2} = 0$ tidak ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen

$H_a : \rho_{X2} > 0$ ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen

3. $H_0 : \rho_{X12} = 0$ tidak ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen

$H_a : \rho_{X12} > 0$ ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

4. Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan di sajikan dalam tesis ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan statistic deskripsi.

1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data Kepemimpinan dengan bantuan program SPSS diketahui skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, skor maksimum dan skor minimum seperti pada table berikut.

Tabel 3. Deskripsi Kepemimpinan

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		39.76
Median		39.00
Mode		39
Std. Deviation		2.737
Variance		7.492
Minimum		37
Maximum		52

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data motivasi kerja dengan bantuan program SPSS diketahui skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, skor maksimum dan skor minimum seperti pada table berikut.

Tabel 4. Deskripsi Motivasi Kerja Dosen

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		45.36
Median		46.00
Mode		47
Std. Deviation		5.042
Variance		25.419
Minimum		34
Maximum		54

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah segala yang diselidiki mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk uji ini, digunakan teknik uji normalitas Kolmogorov Smirnov (uji K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data tiap-tiap Variabel, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* hasil hitungan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan, yakni 5% atau 0,05. .

Tabel 5. Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Dosen	0,09	0,05	Berdistribusi Normal
Kepemimpinan	0,112	0,05	Berdistribusi Normal
Motivasi kerja	0,563	0,05	Berdistribusi Normal

2. Uji Homogenitas

Persyaratan yang harus terpenuhi sebelum menganalisis korelasi data dalam statistik parametrik yaitu, uji homogenitas.

Tabel 6. Uji Homogenitas dengan *Levene Test*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Ket
Y atas X1	0,062	0,05	Homogen
Y atas X2	0,095	0,05	Homogen

3. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier.

a. Uji Linieritas antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hasil uji linieritas variabel kepemimpinan (X1) dengan kinerja dosen (Y) menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat dari tabel berikut ini,

b. Uji Linieritas antara Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hasil uji linieritas variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja dosen (Y) menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

kinerja_dosen *	Between Groups	(Combined)	240.137	9	26.681	11.091	.000
motivasi_ke		Linearity	214.964	1	214.965	89.358	.000
rja		Deviation from Linearity	25.155	8	82.816	1.309	.250
	Within Groups		217.508	90	38.346		
	Total		457.642	99			

A. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis di atas telah berhasil dilalui, analisis pengujian hipotesis dapat dilakukan.

1. Pengujian Hipotesis

a. Terdapat Pengaruh Positif Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk mengetahui persamaan regresi di bawah ini disajikan persamaan regresi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja dosen sebagai berikut.

Tabel 8. Persamaan Regresi Variabel X1 dengan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.668	1.425		34.860	.000
Kepemimpinan	.179	.018	.709	9.934	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Tabel 9. Uji F Regresi Variabel X1 dengan Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.093	1	229.093	98.668	.000
	Residual	227.548	98	2.322		
	Total	456.541	99			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_dosen

Tabel 10. Koefisien Determinasi antara X1 dengan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.512	.497	1.526

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen.

Untuk mengetahui persamaan regresi di bawah ini disajikan persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja dosen sebagai berikut.

Tabel 11. Persamaan Regresi Variabel X2 dengan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.661	1.711		27.846	.000
	motivasi_kerja	.232	.167	.686	9.336	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.661	1.711		27.846	.000
motivasi_kerja	.232	.167	.686	9.336	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keberartian atau signifikansi persamaan regresi dilakukan uji F dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Uji F Regresi Variabel X2 dengan variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.963	1	314.941	87.177	.000
	Residual	241.667	98	2.257		
	Total	456.640	99			

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_dosen

Setelah diketahui persamaan regresinya , berikut ini disajikan kekuatan pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen melalui perhitungan SPSS.

Tabel 13. Koefisien Determinasi antara X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.688 ^a	.473	.467	1.576
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

c. Terdapat Pengaruh Positif Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk mengetahui persamaan regresi , di bawah ini disajikan persamaan regresi antara kepemimpinan dn motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut.

Tabel 14. Persamaan Regresi antara X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.931	1.703		29.226	.000
kepemimpinan	.117	.038	.337	3.767	.002
motivasi_kerja	.115	.029	.443	4.602	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keberartian atau signifikansi persamaan regresi dilakukan uji F dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 15. Uji F Regresi Variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.108	2	127.673	58.373	.000 ^a
	Residual	207.472	97	2.202		

Total	233.380	99		
-------	---------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_dosen

Setelah diketahui persamaan regresinya, berikut ini disajikan kekuatan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen melalui perhitungan SPSS.

Tabel 16. Koefisien determinasi antara X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.544	.538	1.465

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, kepemimpinan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan terhadap kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dosen. Hal ini terbukti dengan diketahuinya nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 dan koefisien determinasinya sebesar 51,2%.

2. Terdapat Pengaruh Yang Positif antara Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dosen. Hal ini terbukti dengan diketahuinya nilai koefisien korelasi sebesar 0,473 dan koefisien determinasinya sebesar 47,3 %.

3. Terdapat Pengaruh Positif antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dosen.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefien korelasi sebesar 0,544 dan koefisien determinasinya sebesar 54,4%.

5. KESIMPULAN

Berikut ini akan dijelaskan simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen,

1. dari hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 51,2%.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon. Motivasi kerja mempengaruhi sebesar 47,3% terhadap kinerja dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta.. Namun, motivasi kerja dosen kurang terpengaruh oleh pemberian penghargaan dan prestasi kerja, juga meluangkan waktu bersama rekan kerja.

3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Cilegon. kedua variabel tersebut digabungkan maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 54.4%.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong Micheal. 2009. *Armstrong's Handbook Of performance Management*. London:Kogan Page
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass.B.M, Avolio, B.J.(1994). *Intorving Organization Effectiveness Through Transformationakk Leardership*. Tousand Aaks: Sage
- Bernardin, H. John, 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Askara
- Darma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah teori dan Penerapannya*. Jakarta. Pustaka Pelajar
- Dillon Justin and Meg Maguire. 2011. *Becoming Teacher*. England: Open University Press
- Dimyati, Hamdan (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Pustaka Setia

- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Furqon. 2011. *Statistika Terapan untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Jones Jeff. 2004. *Managemen Skills in Schools*. London: A Stage Publications
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV.Rajawali.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Centere for Academic Publishing Service.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, Joko. 2006. *membangun birokrasi berbasis kinerja*. Malang. Banyu Media Publishing