

---

## ANALISA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA PENINGKATAN KINERJA DOSEN POLITEKNIK SWADHARMA

**Sugiyono**

Prodi Teknik Elektro, Fakultas Teknologi, ITB Swadharma

Correspondence author: Sugiyono, yosugi6@gmail.com, Jakarta, Indonesia

### Abstract

Leadership, motivation, work discipline are very important factors in efforts to develop human resources in improving lecturer performance. This study is to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on lecturer performance. This quantitative research is using multiple linear analysis. The sample of this study were 57 lecturers of Swadharma Polytechnic. The results of calculations with multiple liner analysis show that (1) the t test: the leadership variable test (1.876), the motivation variable (1.294), and the work discipline variable (3.605) have a t value greater than 0.05, namely 1.98. This means that these variables have a positive effect on lecturer performance. (2) f test: 8,382 with a significance level of 0,000. This significance value is still below the specified significance value of 0.05 and is positive, so it can be concluded that leadership, motivation and work discipline together have a significant influence on lecturer performance. (3) R<sup>2</sup> test: equal to 0.283, the coefficient value is between 0 and 1. This shows that the ability of the leadership, motivation and work discipline variables to explain their effect on the performance variable is 2.83% while the remaining 7.17% is the influence of the independent variables. others who were not examined in this study

**Keywords:** Leadership, Motivation, Work Discipline, Performance

### Abstrak

Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan kinerja dosen. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda. Sampel penelitian sebanyak 57 orang dosen Politeknik Swadharma. Hasil perhitungan dengan analisis linier berganda menunjukkan bahwa (1) uji t : uji variabel kepemimpinan (1,876), variabel motivasi (1,294), dan variabel disiplin kerja (3,605) mempunyai nilai t hitung lebih besar dari 0,05 yaitu 1,98. Artinya variabel variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. (2) uji f : sebesar 8,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. (3) uji R<sup>2</sup> : sebesar 0,283 nilai koefisien antara 0 dan 1. Hal ini menunjukkan

bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 2,83% sedangkan sisanya sebesar 7,17% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

## A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi yang membawa berbagai dampak kemajuan dalam berbagai bidang, menuntut manusia sebagai sumber daya memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan yang paling penting dalam perusahaan serta sangat berperan untuk ikut serta berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pembangunan, khususnya pembangunan ekonomi.

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Peran dunia pendidikan sangat erat dengan bagaimana menjadikan generasi penerus bangsa ini mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam program pembangunan yang berkelanjutan.

Dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu dosen yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai Tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas Keprofesionalan Dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Tugas pokok dosen tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas dosen dalam kelembagaan merupakan bentuk disiplin kerja dosen. Kontribusi dosen pada perguruan tinggi akan menentukan maju atau mundurnya perguruan tinggi tersebut. Kontribusi dosen pada perguruan tinggi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Oleh karena itu, keberadaan keberadaan dosen sebagai sumber daya manusia dalam suatu pendidikan sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu pendidikan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pendidikan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Demikian pula pada lembaga pendidikan terlebih sebuah Perguruan Tinggi. Terlihat pada pimpinan Politeknik Swadharma bahwa masih dibutuhkan pemimpin yang mampu manage sumber daya manusia sebagai modal dan faktor yang terpenting memberikan tenaga dan pikiran yang terpenting sebagai sumber kehidupan organisasi. Motivasi kerja masih harus terus ditingkatkan karena saat ini masih belum dirasakan, peningkatan motivasi diharapkan agar kinerja meningkat dengan cara peningkatan pasiaitas, pemberian reward,

pemberian kerja yang sesuai dengan keahliannya. Masih kurangnya kesadaran dalam mengikuti peraturan melaksanakan disiplin kerja sangat penting sebagai upaya memperlancar pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar sehingga kinerja baik individu maupun organisasional menjadi lebih baik, akan tetapi dalam memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut pimpinan selalu bersedia berkerjasama dalam membuat keputusan, kebijakan dengan bawahan. Wewenang pimpinan tidak mutlak. Margono Slamet (2011:1) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian dosen dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian dosen untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja. Seharusnya karyawan menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi adalah suatu cara atau teknik tertentu untuk memberikan dorongan baik yang tumbuh dalam diri sendiri (intrinsik) atau motivasi diri sendiri seperti kesadaran, keikhlasan, dan kemauan maupun yang bersumber dari lingkungan luar diri (ekstrinsik) seperti dorongan keluarga, status dan pendapatan kepada seseorang maupun kelompok.

Motivasi merupakan kekuatan yang muncul pada diri individu untuk mencapai tujuan dan merupakan determinan bagi kinerja individual serta motivasi dapat dipergunakan dalam berbagai macam sasaran seperti pengembangan potensi diri,

sikap sosial, cara pandang atau pola pikir, pengembangan organisasi aktualisasi diri. Pemberian motivasi kepada karyawan pada dasarnya untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab, menumbuhkan inovasi, kebanggaan diri, produktifitas, efisiensi kerja dan disiplin kerja.

Selain pimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga mampu meningkatkan kinerja, karena disiplin kerja yang mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepada bawahannya, karena dalam kinerja yang tinggi dapat dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Melayu S.P Hasibuan (2013:193). Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sumber daya manusia tetap merupakan substansi menarik untuk di kaji melalui beberapa penelitian sejalan dinamika perubahan global. Kinerja sumber daya manusia yang dimaksud lebih difokuskan pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam organisasi yang berupa perguruan tinggi.

Dalam menjalankan roda operasional Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam hal kepemimpinan, Direktur Politeknik Swadharma sangat membutuhkan agar para dosen dapat mentransfer nilai-nilai individu kepada organisasi secara maksimal tentunya sesuai dengan kemampuan dosen. Tiga aspek kepemimpinan yang menekankan pentingnya kepercayaan bahwa dalam kepemimpinan meliputi; perilaku, hubungan antar pribadi dan tujuan manajer untuk mempengaruhi dan motivasi para anggota.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Politeknik Swadharma.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Swadharma.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Swadharma.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Politeknik Swadharma.

Berdasarkan ulasan diatas dan upaya peningkatan kinerja dosen Sekolah Tinggi di Politeknik Swadharma, maka perlu untuk melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat pada kampus Politeknik Swadharma beralamat di Jl. Raya Pondok Cabe No.56, Sampel penelitian ini sebanyak 57 dosen dan semuanya mengambil sampel. Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan yang dilaksanakan antara bulan April 2018 sampai dengan Agustus 2018.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif bermaksud menjelaskan pengaruh antar variable melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan ekspansi terhadap beberapa variable.

Jenis penelitian ini adalah survai sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner kemudian hasilnya akan dipaparkan secara diskriptif

pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini (singaribun dan effendi, 2008)

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Jadi populasi merupakan objek dan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Dari pendapat tersebut populasi target dalam penelitian ini adalah dosen tetap dan dosen tidak tetap pengajar pada Politeknik Swadharma yang berjumlah 57 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Cara teknik penentuan dan pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Dengan cara koesioner yang dilakukan kepada pihak yang berhak dan berwenang di Politeknik Swadharma yang dilakukan kepada dosen dan pihak-pihak lain yang ditunjuk untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Memberikan daftar pertanyaan (questionobate), yang diberikan kepada dosen Politeknik Swadharma yang menjadi responden penelitian kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skalalikt
3. Setelah itu melakukan studi dokumentasi yang memperoleh data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari

dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Variabel Penelitian

1. Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja (Y)
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, (X1), Motivasi (X), disiplin kerja (X3)

### Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel yang terkait yaitu kinerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien garis regresi
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel independen (kepemimpinan, motivasi, disiplin

kerja)

- e = Error Term
- Y = Variabel dependen (Kinerja)

2. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai probability F lebih besar 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Uji Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 5% atau (α) = 0,05

- c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi data

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel berjumlah 57 responden dan deskripsi data ini penulis akan memaparkan jenis kelamin responden, latar belakang pendidikan responden, masa kerja dan status kepegawaian responden.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	44	77,20
Wanita	13	22,80
Jumlah	57	100%

Dari Tabel di atas menyajikan data jenis kelamin responden, dimana responden laki-laki 44 orang (78,20%), dan jenis



kelamin wanita 13 orang (21,80%).

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan latar belakang pendidikan.

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	2	3,50
S2	52	91,22
S3	3	5,28
Jumlah	57	100

Dari data tersebut, diperoleh bahwa responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 2 orang (3,51), S2 sebanyak 52 orang (91,22%) dan S3 sebanyak 3 orang (5,28%).

Tabel 3. Distribusi responden masa kerja.

Masa kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 3	3	5,26
3 – 6	5	8,77
6 - 10	20	35,09
> 10	29	50,88
Jumlah	57	100

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu 29 orang (50,88%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang (35,09%), masa kerja 3 - 6 tahun ada 5 orang (8,77%) dan hanya 3 orang dengan masa kerja kurang dari 3 tahun (5,26%).

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan status dosen

Status Dosen	Jumlah	Persentase (%)
Dosen Tetap	30	52,63
Dosen Tidak Tetap	27	47,37
Jumlah	57	100

Dari data tersebut, diperoleh bahwa responden dengan latar belakang Dosen Tetap 30 orang (52,63%) dan dosen tidak tetap sebanyak 27 orang (47,37%).

## 2. Analisis Kuantitatif.

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variable kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma.

### Hasil Analisis Regresi berganda

Hasil rangkuman analisis regresi Berganda dapat ditunjukkan seperti pada table sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Regresi Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Con stant)	1,403	5,795		,242	,810
X1	,284	,151	,225	1,876	,066
X2	,185	,143	,152	1,294	,201
X3	,441	,122	,433	3,605	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Yang Diolah, 2018 (SPSS.V.20)

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,403 + 0,284 X1 + 0,185 X2 + 0,441X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Kepemimpinan) bernilai positif (0,284), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan adalah searah dengan Kinerja. Dengan kata lain kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Bila kepemimpinan baik akan berdampak positif terhadap kinerja.

Persamaan juga dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi X2 (Motivasi) bernilai positif (0,185), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah searah dengan kinerja. Dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Bila motivasi baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Persamaan juga dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi X3 (Disiplin kerja) bernilai positif (0,441), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja adalah searah dengan kinerja. Dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Bila disiplin kerja baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya meningkatnya persepsi responden tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Hasil uji serempak pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6  
Hasil uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,403	5,795		,242	,810
X1	,284	,151	,225	1,876	,066
X2	,185	,143	,152	1,294	,201
X3	,441	,122	,433	3,605	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui :

- Variabel X1 terdapat nilai sig  $0,066 < 0,05$ , maka H1 diterima dan Ho di tolak. Maka variabel X1 sebesar t hitung 1,876 dengan t tabel  $0,005 = 1,98$ , dapat disimpulkan variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y dan mempunyai hubungan searah dengan Y. Disimpulkan X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.
- Variabel X2 terdapat nilai sig  $0,201 > 0,05$ , nilai sig lebih besar 0,05 maka H1 ditolak dan Ho di diterima. Maka variabel X2 sebesar t hitung 1,294 dengan t tabel = 1,98, dapat disimpulkan variabel X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y dan mempunyai hubungan berlawanan arah dengan Y. Disimpulkan X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.
- Variabel X3 terdapat nilai sig  $0,001 > 0,05$ , nilai sig lebih kecil 0,05 maka H1 diterima dan Ho di ditolak. Maka variabel X3 sebesar t hitung 3,605 dengan t tabel = 1,98, dapat disimpulkan variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y dan mempunyai hubungan searah dengan Y. Disimpulkan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

#### b. Uji F

Hasil uji serempak pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	130,619	3	43,540	8,382	,000 <sup>b</sup>
Residual	275,311	53	5,195		
Total	405,930	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,382 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F (8,382) > F<sub>tabel</sub> (2,61) dan nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau nilai 0,000 < 0,05, maka dengan demikian model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

**c. Koefisien Determinasi Berganda**

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh-pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja.

Tabel 8  
Koefisien Deteminasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Mode l	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 <sup>a</sup>	,322	,283	2,279

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Yang Diolah, 2018  
(SPSS.V.20)

Berdasarkan tabel 8, Nilai koefisien antara 0 dan 1, diperoleh nilai

koefisien determinasi sebesar 0,283 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 2,83% sedangkan sisanya sebesar 7,17% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**D. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan pemimpin secara parsial bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan, dimana t hitung sebesar 1,876 lebih besar dari t tabel pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,98. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen karena nilai signifikansinya dibawah  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma.
2. Berdasarkan perhitungan motivasi secara parsial bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan intelektual, dimana t hitung sebesar 1,294 lebih besar dari t tabel pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,98. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya dibawah  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma
3. Berdasarkan perhitungan variabel disiplin kerja secara parsial bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan spiritual, dimana t hitung sebesar 3,605 lebih besar dari t tabel pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,98. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh



terhadap kinerja dosen karena nilai signifikansinya dibawah  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma.

4. Sebelumnya telah dijelaskan melalui metode kuantitatif linier berganda telah terbukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda signifikan dengan nilai F hitung sebesar 8,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma.
5. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja dosen sebesar 0,008% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasinya yang menunjukkan nilai sebesar 0,283. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Swadharma

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi antara lain :

1. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka diimplikasikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik simultan maupun parsial. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan disiplin

kerja maka kinerja dosen semakin meningkat. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan berkaitan dengan prestasi kerja dosen oleh sebab itu dosen juga perlu dimotivasi serta perlu memiliki keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dalam hal organisasi, karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja dosen. Kepemimpinan di Politeknik Swadharma masih tergantung pada kepemimpinan dan kurang tegas. Hendaknya dimasa akan datang pimpinan lebih memberikan perhatian secara individu kepada dosen yang menekankan memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi oleh karyawannya. Pimpinan hendaknya memberikan motivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, pengaruhnya sangat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dosen dan mendorong bawahan untuk memberikan motivasi, metode atau cara-cara pengembangan dan kebutuhan dosen.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau dosen ideal sebagaimana diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangku Negara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

- [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MB\\_S\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MB_S_1001311_Bibliography)
- (2011). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi, CAPS, Yogyakarta
- (2012). Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- G.R. Terry. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handoko T.H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- (2012). Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung
- Margono, S. (2010) Manajemen Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta
- Malthis, Robert L, dan John H Jackson.(2012). Penerjemah oleh Danang Sunyoto. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat
- Mifta Toha. (2012). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- M. Harlie, (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Nawawi, Hadari, (2011). Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins P. Stephen, Mary Coulter. (2009). Manajemen Edisi Kedelapan Jakarta : PT. Indeks Robbins P. Stephen, Mary Coulter. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh Jakarta : PT. Indeks
- Kartono K. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. Raja grafindo Persada
- Rivai V dan Sigala E.J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Praktek. Edisi Ke dua. Cetakan Ke Lima. Jakarta : Raja Rafindo Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2010). Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga
- Ridwan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ricky W Griffin,, (2013), Manajemen, Edisi 7, dialih bahasakan oleh Gina Gania, Jilid 1 Jakarta: Erlangga
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sardiman. (2012). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno. (2012). Manajemen Teori, Konsep dan Aplikasi (8th ed.).Yogyakarta: Ekonisia
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- . 2012. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).



Sutikno, Sobri M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama, Lombok : Holistica

Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

----- (2010). Teori dan praktek Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cip

Soekarso. Et al. (2010). Teori Kepemimpinan. Mitra Wacana Media, Jakarta

Terry, George R. (2011). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada