

**PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
DOSEN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (STUDI KASUS AKADEMI KESEJAHTERAAN SOSIAL
AKS IBU KARTINI SEMARANG)**

Diva Riza Fahlefi

Dosen Tetap STIE Semarang

ABSTRAK

Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya dan sering menjadi tantangan bagi para peneliti perilaku organisasi dan sumber daya manusia, karena bersifat multidimensional. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Dosen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap, dosen tidak tetap, dan dosen luar biasa AKS Ibu Kartini Semarang yang berjumlah 33 orang yang terletak di jalan Sultan Agung No. 77 Semarang. Sampel yang dipilih menggunakan metode sensus sehingga diperoleh sebanyak 33 responden. Dalam hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan angka sebesar 0,923.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Winardi dkk, 2012). Menurut Handoko (2008) Motivasi adalah kondisi kejiwaan dan mental seorang

manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Perilaku seseorang suatu tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan umumnya yang paling penting bagi karyawannya. Motivasi kerja seorang karyawan atau pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai secara murni hanya akan timbul dari dalam diri seorang karyawan atau pegawai (motivasi internal) serta motivasi berasal dari luar karyawan atau pegawai yang bersangkutan (motivasi eksternal). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, serta memelihara perilaku manusia. Motivasi menjadi subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku manusia tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Kinerja merupakan sebuah konsep yang kompleks, baik definisi maupun pengukurannya yang sering sebuah tantangan bagi peneliti untuk masalah perilaku organisasi dan sumber daya manusia, karena bersifat multidimensional. Seperti dikemukakan oleh Chen (2004), bahwa Kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu Ogbonna dan Harris (2000) juga menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Kinerja organisasi mengandalkan (setidaknya sebagian) pada perilaku karyawan dan perilaku merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Huselid, dkk., 1997 dalam Indayati dkk, 2011). Kepemimpinan yang baik adalah syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Teori kepemimpinan menjelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya. kepemimpinan yang efektif akan lebih menekankan pada suatu perilaku pemimpin dari semua sifat-sifat pemimpin yang telah ada. Siapapun yang menduduki kepemimpinan diharapkan untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan agar mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan disiplin dalam organisasi/perusahaan ditujukan supaya semua pegawai/karyawan yang ada dalam organisasi/perusahaan bersedia dan sukarela. Peraturan yang ditaati berarti memberi sebuah dukungan terhadap suatu organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji kinerja pegawai telah dilakukan oleh Basor (2007) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winardi dkk (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2007), dalam penelitiannya dikatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dilakukan oleh Narmodo (2008), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Rutyaningsih dkk (2013) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada obyek AKS Ibu Kartini Semarang yang terletak di jalan Sultan Agung No. 77 Semarang. Akademi Kesejahteraan Sosial dengan menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang

Keberhasilan dari perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan yang berhubungan langsung dengan obyek yang dihadapinya baik barang

maupun jasa yang ditanganinya sesuai dengan bidang kerjanya. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima seseorang karyawan. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk memberikan semua kemampuan untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka. Besarnya penghasilan dan kemampuan memenuhi kebutuhan hidup menjadi dorongan bagi karyawan melakukan kinerja yang terbaik.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Basor (2007) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama yang akan diuji adalah:

$$H_1 = \text{Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang}$$

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Penerapan disiplin dalam organisasi/perusahaan ditujukan supaya semua pegawai/karyawan yang ada dalam organisasi/perusahaan bersedia dan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi/perusahaan itu tanpa paksaan. Seseorang yang mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi (Oetomo dan Susanti,2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2008) memperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis kedua yang akan diuji adalah:

H₂ = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen
Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderating

Keberhasilan dari organisasi tersebut sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai yang berhubungan langsung dengan obyek yang dihadapinya baik barang maupun jasa yang ditanganinya sesuai dengan bidang kerjanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima seseorang karyawan dan menjadikan dorongan seseorang pegawai mewujudkan cita-cita organisasi. Hasil penelitian Widodo (2006) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa ada keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai moderating (variabel penguat) Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga yang akan diuji adalah:

H₃ = Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen Akademi
Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya
Kepemimpinan Sebagai Moderating

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating

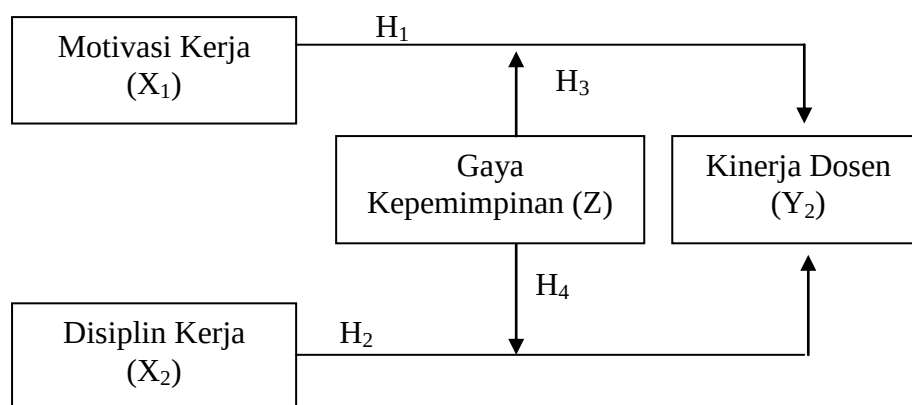
Disiplin itu sendiri diartikan sebagai sebuah kesediaan seseorang individu yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, supaya memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu memakai pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting di dalam jalannya roda organisasi dan menumbuhkan sikap keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang baik dan positif berkaitan dengan sikap bawahan dan konsep perilaku, antara lain bahwa kepemimpinan transformational

berhubungan positif dengan pengikut, kepuasan dan motivasi kerja (Indayati, 2011).

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja Dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai hubungan penguatnya. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang akan diteliti adalah:

H_4 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

1. Variabel penelitian dan Definisi Operasional variabel

a. Motivasi Kerja (X₁)

keadaan dalam diri seorang yang memicu keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. (Purnomo, 2007). Indikator mengenai Motivasi Kerja ditunjukkan dengan kuesioner berskala likert 1 sampai dengan 5. Berikut adalah indikator dari Motivasi Kerja: (i) Dorongan dalam mengajar, (ii) Penghargaan yang akan diperoleh, (iii) Kesempatan mengembangkan karir, (iv) Tanggung jawab Dosen.

b. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atas dasar adanya

kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya unsur paksaan (Oetomo dan Susanti, 2012). Indikator mengenai Disiplin Kerja ditunjukkan dengan kuesioner berskala likert 1 sampai dengan 5. Berikut adalah indikator dari Disiplin Kerja : (i) Kewajiban yang harus dilakukan, (ii) Larangan yang harus ditaati, (iii) semangat kerja yang tinggi, (iv) kreatif dan inovatif dalam mengajar.

c. Gaya Kepemimpinan (Z)

Gaya Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan dari pemimpinnya. Indikator mengenai Gaya Kepemimpinan ditunjukkan dengan kuesioner berskala likert 1 sampai dengan 5. Berikut adalah indikator dari sebuah Gaya Kepemimpinan (Purnomo, 2007): (i) Hubungan antar dosen dengan direktur; (ii) Kesediaan direktur menerima sebuah saran dari dosen; (iii) Kesediaan seorang direktur membantu mengatasi kesulitan dosen, (iv) Kesediaan direktur untuk mendelegasikan kewenangannya kepada dosen; (v) Kesediaan direktur menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pendidikan di akademi.

d. Kinerja (Y)

hasil kerja yang dapat dicapai oleh Dosen dalam suatu organisasi pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi pendidikan yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika. Indikator mengenai Kinerja Dosen ditunjukkan dengan kuesioner berskala likert 1 sampai dengan 5. Berikut adalah indikator dari Kinerja Dosen: (i) Menyiapkan program semesteran; (ii) Menyiapkan program tahunan; (iii) Membuat silabus sebelum melakukan pembelajaran; (iv) Mengajar tepat waktu sesuai dengan silabus; (v) Memberikan umpan balik kepada mahasiswa.

2. Populasi dan penentuan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. (Arikunto. 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap, dosen tidak tetap, dan dosen luar

biasa AKS Ibu Kartini Semarang yang berjumlah 33 orang yang terletak di jalan Sultan Agung No. 77 Semarang.

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Arikunto. 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan dosen AKS Ibu Kartini Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dalam penelitian ini diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang dimaksud dalam data primer adalah identitas responden dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuisioner yang dibagikan kepada responden dari responden dalam penelitian ini diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada dosen AKS Ibu Kartini Semarang.

4. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan angket atau kuisioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung ke AKS Ibu Kartini Semarang serta melakukan penyebaran kuisioner pada seluruh dosen AKS Ibu Kartini Semarang guna memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini.

METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen (uji kualitas data)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid bila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan factor analysis. Factor loading yang digunakan adalah 0,4. Apabila hasil factor loading akan menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan sebuah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel akan dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011).

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini memiliki tujuan guna menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas sendiri mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi akan terjadi ketidaksamaan varian dari sebuah residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka akan disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

c. Analisis Regresi Linier

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1 * Z + b_4 X_1 * Z + e$$

Dimana:

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

Z = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Dosen

d. Goodness Of Fit Model (Uji kelayakan Model)

1. Uji F (uji Simultan)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model didalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di mulai antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali,2011).

e. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh apakah masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Didasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan factor loading, Semua indikator memiliki factor loading Yang diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini akan menunjukkan bahwa Cronbach Alpha variabel Kinerja akan menunjukkan nilai lebih dari 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis dengan program SPSS, diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun dalam persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

Table 1
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.103	.544	
Motivasi	.491	.084	.379
Disiplin Kerja	.248	.079	.199
Motivasi*Gaya Kepemimpinan	.326	.064	.310
Disiplin Kerja* Gaya Kepemimpinan	.082	.036	.130

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

$$Y = 0,491\text{Motivasi} + 0,248\text{Disiplin Kerja} + 0,326\text{Motivasi*gaya Kepemimpinan} + 0,082\text{ Disiplin Kerja*gaya Kepemimpinan}$$

5. Goodness Of Fit Model (Uji kelayakan Model)

a. Uji F

Tabel 2
Uji F

F	Sig
315,445	0,000

F hitung sebesar 315,445 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

R square	Adjusted R ²
0,926	0,923

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan angka 0,923. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating mempunyai peranan 92,3% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kinerja Dosen. Sedangkan sisanya sebesar 7,7% (100% - 92,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja Dosen.

6. Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis 1 sampai dengan 4 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat p-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai p-value lebih kecil dari level of signifikan 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 4
Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.188	.851
Motivasi	5.863	.000
Disiplin Kerja	3.134	.002
Motivasi*Gaya Kepemimpinan	5.094	.000
Disiplin Kerja* Gaya Kepemimpinan	2.277	.025

Variabel dependen: Kinerja Dosen

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang

Kemampuan dosen merupakan wujud dari kemauan para dosen sendiri untuk dilatih dan dikembangkan keahlian dan pengetahuannya dalam menerima tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar. Termasuk didalamnya juga adalah sikap, hasrat, dan keinginan serta kesiapan mental untuk mau menyesuaikan diri dan dilatih menghadapi tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang baru. Pastinya kemampuan tersebut tidak lepas dari sejumlah potensi atau keunggulan pribadi apa saja dan dimiliki seorang dosen saat itu, seperti: usia, jenis kelamin, tingkat intelegensia, tingkat pendidikan, latar belakang, ketrampilan, dan keahlian yang dikuasai, pengetahuan dan pengalaman kerja mereka.

Keberhasilan dari organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan obyek yang dihadapinya baik barang maupun jasa yang ditanganinya sesuai dengan bidang kerjanya. Kinerja organisasi pendidikan akan sangat ditentukan oleh kinerja dosen. Motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi pendidikan akan mendorong dosen untuk memberikan semua kemampuan untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi Motivasi dosen akan meningkatkan kinerja dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Sehingga tujuan Lemabaga pendidikan Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dapat tercapai yaitu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswanya.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Penerapan disiplin dalam sebuah organisasi akan ditujukan oleh semua pegawai atau karyawan yang ada di dalam organisasi bersedia dan dengan sukarela untuk mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi/perusahaan itu tanpa sebuah paksaan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya

kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi Disiplin dosen akan meningkatkan kinerja dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Sehingga tujuan Lembaga pendidikan Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dapat tercapai yaitu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswanya.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan gaya Kepemimpinan Sebagai Moderating

Organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi. Pengaruh kepemimpinan sangat dipengaruhi pekerjaan bawahan, dimana pekerjaan bawahan tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas untuk menciptakan suatu visi yang dapat membawa orang pada sesuatu yang baru dan mampu menterjemahkan visi tersebut ke dalam kenyataan. Kepemimpinan harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan sangat dibutuhkan bila organisasi ingin sukses.

Keberhasilan dari organisasi tersebut sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai yang berhubungan langsung dengan obyek yang dihadapinya baik barang maupun jasa yang ditanganinya sesuai dengan bidang kerjanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima seseorang karyawan dan menjadikan dorongan seseorang pegawai mewujudkan cita-cita organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dengan gaya Kepemimpinan sebagai Moderating. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi Motivasi dosen didukung dengan gaya Kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan

kinerja dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Sehingga tujuan Lembaga pendidikan Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dapat tercapai yaitu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswanya.

4. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja dosen pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan gaya Kepemimpinan Sebagai Moderating

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu memakai pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting di dalam jalannya roda organisasi dan menumbuhkan sikap keterlibatan karyawan.

Kepemimpinan yang baik dan positif berkaitan dengan sikap bawahan dan konsep perilaku, antara lain bahwa kepemimpinan transformational berhubungan positif dengan pengikut, kepuasan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen dengan gaya Kepemimpinan sebagai Moderating. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi Disiplin Kerja didukung dengan gaya Kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Sehingga tujuan Lembaga pendidikan Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dapat tercapai yaitu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswanya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Hal ini telah dibuktikan dengan uji signifikansi yang mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi yang terbukti mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi yang terbukti mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai moderating. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi yang terbukti mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

2. Saran Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Dosen adalah sebagai tenaga pendidik dan merupakan salah satu pendukung keberhasilan dalam pembelajaran terhadap siswa perlu melakukan peningkatan kompetensi dengan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Dosen perlu menyusun program administrasi pendidikan dengan baik seperti menyusun silabus, program semesteran, dan umpan balik (evaluasi) terhadap mahasiswa sehingga prestasi belajar mahasiswa juga meningkat di Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang.
3. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel penelitian seperti Obyektivitas, Integritas, Kualitas SDM selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 1989. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Chen, L.Y. 2004. "Examining The Effect of Organization Culture And Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance
- Choirul Bashor. 2007. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel moderator etos kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Volume 5. Nomor 3*.
- Dessler, G. 1992. *Human Resource Management*, Terjemahan. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Gibson, and James, L.I., John, M.,Donnelly, James, H.1996. Organisasi & manajemen, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Guritno Bambang & Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja", *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 1 no.1* hal 6374
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- H.Y Ruyatnasih, H. Anwar Musadad, dan Beni Hasyim. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen Vol.10 No.3 April 2013*.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indayati, Nurul. Armanu Thoyib dan Rofiaty.2011. Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Universitas Brawijaya). ISSN: 1693-5241.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maslow, A. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Narmondo, Hernowo. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Oetomo, Hening Widi dan Susanti. 2012. Penerapan disiplin sebagai pemoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja. *Majalah Ekonomi Tahun XXII*, No.1.
- Ogbonna, E., and Harris, L.C. 2000. "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies," *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August, hal.766–788.
- Payamta. 2005. "Gaya Kepemimpinan: Perkembangan dan Kepemimpinan Dalam Era Global", *Telaah Vol 2 No. 1* : AMP YKPN hal 11 23
- Purnomo, Joko. 2007. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara*.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1997, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Shore Lynn Mc Farlane, Newton, Lucy, A., and Thornton III George, C. 1990. Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, hal 57–67.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Suharsini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharto & Cahyono Budi. 2005. "Pengaruh budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol I No. 1* Hal. 13-30.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Terry R. George. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- T Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Widodo, Untung. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi Vol.1 No.2 Desember 2006* : 92-108. ISSN: 1907-6304.
- Winardi, Jasman J. Ma'ruf. Said Musnadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening (studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Syiah Kuala. Vol.1 Tahun I. No.1. ISSN : 2302-0199*.