

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas

Rayu Sri Wahyuni¹, Budhi Atmadi², Masniarty Siagian², Nanda Destilan Sepada Harahap², Lilis Marini Elsera Tambunan², Musmuliadi², Eddi Suprayitno², Supar Wasesa², Efendy Sadly^{2,*}

¹Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Mikroskil, Medan

Jl. M.H Thamrin No.140, Pusat Ps., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: effendi.sadly@feuisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: effendi.sadly@feuisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan populasi, dimana subjek penelitian ini adalah Dosen Tetap Universitas Mikroskil Medan sebanyak 40 orang. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis Pertama secara parsial Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan. Secara simultan Kepemimpinan, komitmen dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Mikroskil Medan. Nilai Adjusted R Square sebesar 77,6% berarti bahwa Kinerja Dosen tetap dapat dijelaskan dengan Kualitas Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi. Sementara sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Dosen Tetap; Kepemimpinan; Komitmen; Motivasi

Abstract—This research aims to determine the influence of leadership, commitment and motivation on lecturer performance at Medan Microskills University, both simultaneously and partially. This research uses a population, where the subjects of this research are 40 permanent lecturers at Medan Mikroskil University. The analysis used to test this research hypothesis is multiple linear regression analysis. Based on the research results of the First Hypothesis, Leadership and Motivation partially have a significant effect on the performance of Lecturers at Mikroskil University Medan, while commitment has no effect on Lecturer Performance at Mikroskil University Medan. Simultaneously, leadership, commitment and motivation have a significant effect on lecturer performance at Medan Mikroskil University. The Adjusted R Square value of 77.6% means that Lecturer Performance can still be explained by Leadership Quality, Commitment and Motivation. Meanwhile, the remaining 22.4% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Performance of Permanent Lecturers; Leadership; Commitment; Motivation

1. PENDAHULUAN

Bagi kehidupan manusia, pendidikan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi selama hidupnya. Tanpa pendidikan tidak mungkin suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita), untuk maju sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.

Sebagai penyelenggara pendidikan tinggi, perguruan tinggi harus tampil sebagai leader yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Selain itu, perguruan tinggi juga memiliki misi yang bersifat nasional maupun internasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Perguruan tinggi juga merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penyanggah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Untuk meningkatkan eksistensi perguruan tinggi, setiap perguruan tinggi menggunakan teknik atau cara tersendiri agar perguruan tinggi dapat maju atau sekurang-kurangnya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat. Unsur penting dalam menggerakkan roda dari suatu perguruan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia di perguruan tinggi tidak akan terlepas dari membicarakan masalah pimpinan, pegawai dan dosen. Sumber Daya Manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan agar organisasi tetap bertahan dalam persaingan global (Ruyatnasih, 2013). Sumber daya manusia merupakan aset perguruan tinggi yang diharapkan dapat berperan sesuai dengan fungsinya secara optimal guna menunjang kesuksesan perguruan tinggi.

Setiap perguruan tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dosen. Kinerja dosen dari suatu perguruan tinggi dapat diuraikan dan diwujudkan ke arah peningkatan kinerja dosen yang mendukung pengembangan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003.

Dosen di lingkungan perguruan tinggi merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting. Kualitas dosen harus ditingkatkan agar perguruan tinggi tetap bertahan dalam persaingan global. Perguruan tinggi pemerintah maupun perguruan tinggi swasta akan mengalami perkembangan yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang tajam sehingga membuat perguruan tinggi harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang, terutama peningkatan kinerja dosennya. Dosen diwajibkan memiliki kinerja,

komitmen dan motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya, Hal tersebut sangat terkait dengan gaya kepemimpinan oleh pimpinan dari perguruan tinggi tersebut.

Pimpinan selaku atasan pegawai dan dosen yang memimpin perguruan tinggi memiliki tanggung jawab mengelola pegawai dan dosen agar bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Untuk mengarahkan para pegawai dan dosen agar bekerja efektif, pemimpin selalu mengadakan pendekatan tertentu kepada para pegawai dan dosen. Pendekatan inilah yang menggambarkan gaya kepemimpinan atasan.

Menurut John Adair (2007) kepemimpinan adalah seni memengaruhi sekelompok orang untuk mengikuti suatu alur kegiatan; seni mengendalikan mereka, mengarahkan mereka, dan membuat mereka mengeluarkan potensi terbaik. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu, sangat dibutuhkan perguruan tinggi, Kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan yang terjadi. Dalam suatu kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perguruan tinggi dan mensejahterakan pegawai dan dosen. Dengan memahami teori kepemimpinan, maka pemimpin akan dapat meningkatkan pemahaman terhadap dirinya sendiri mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahamsn tentang bagaimana dan seharusnya memperlakusn bawahannya agar mau bekerja dengan baik dan berkinerja baik.

Menurut Suryaman dan Hamdan (2016) kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas. Sedangkan menurut Simanjuntak (2010) Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya adalah organisasi yang baik dan hal tersebut merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai tentunya hal tersebut akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Peningkatan kinerja Dosen akan membawa kemajuan bagi Perguruan Tinggi.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Komitmen biasanya tercermin dalam perilaku kooperatif dan tindakan aktif untuk tetap mempertahankan relasi yang telah terbina. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Dengan demikian dapatlah kita simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci intuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tidak hanya diperintah untuk bekerja dengan baik, karyawan atau pekerja perlu diberi motivasi atau semangat dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi yang tinggi juga harus dimiliki oleh seorang Dosen. Kewajiban dosen dengan tridharma perguruan tinggi yaitu mengajar, meneliti, dan mengabdikan kepada masyarakat. Memenuhi kewajiban tersebut bukanlah hal mudah. Dalam prosesnya, dosen sebagai manusia mengalami kebosanan, jenuh, galau, risau terhadap pekerjaannya sehingga membutuhkan motivasi.

Sejalan dengan amanat Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang “Guru dan Dosen” yang menyatakan bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara

terencana, terarah, dan berkesinambungan, maka Universitas Mikroskil sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan mendorong para tenaga pendidiknya (dosen) untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai seorang dosen dengan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan sebaik-baiknya

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kepemimpinan

Suatu perguruan tinggi memerlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan untuk ikut berpartisipasi aktif melakukan kegiatan dengan semangat mencapai target usaha sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pimpinan adalah orang yang secara formal ditunjuk menjadi atasan seseorang atau yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal (Susilo Supardo, 2005).

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 sudah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Pemimpin dan kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin harus memiliki jiwa adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian kata bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristalkan sehingga menjadi dalam artian sebagian orang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya pegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Kepemimpinan yang baik adalah karakter yang baik dan pelayanan tanpa pamrih kepada organisasi. Dimata para anggotanya kepemimpinan adalah segala hal yang dilakukan pemimpin yang membuat tujuan organisasi tercapai dan kemudian membawa kesejahteraan bagi para anggota. Seorang pemimpin yang baik memusatkan diri pada apakah dia (keyakinan dan karakter), apa yang diketahuinya (pekerjaan, tugas, sifat manusia) dan apa yang dilakukannya (melaksanakan, memotivasi, memberi arah). (Bernardine R. Wirjana, 2005).

2.2 Komitmen

Komitmen merupakan cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan.

Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2015)

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. (H.E. Sutrisno, 2012)

Secara umum komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai kepada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.3 Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan, Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan, Motivasi dapat berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi status ataupun kompensasi,

Motivasi yang ada didalam diri seseorang berasal dari dalam dan luar. Sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah sesuatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. (Fred Luthans, 2007) Menurut Handoko (2005), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja

seorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Colquitt (2009) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Beberapa para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara yang berbeda, seperti Rivai (2009) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

2.4 Kinerja Dosen

Kinerja Dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas (Suryamandan Hamdan; 2016). Kinerja dosen adalah UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 tentang dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Tridarma Perguruan Tinggi adalah salah satu visi dari perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, Pengabdian Kepada Masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridarma dengan beban kerja 12 SKS, paling banyak 16 SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi atau jadwal periode akademik.

Rivai (2004) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

2.5 Kerangka Konseptual

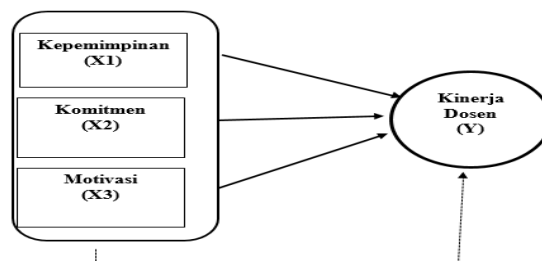
Setiap Perguruan Tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dosen, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perguruan tinggi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, seperti kepemimpinan ketua prodi, komitmen organisasi dan motivasi.

Kepemimpinan ketua prodi dapat mendorong peran dosen kearah posisi yang memiliki tanggungjawab yang lebih besar, lebih memberikan kebebasan mengambil keputusan dan berkreasi. Perhatian pimpinan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir dosen, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Dosen.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi. Bentuk komitmen organisasi yang keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi diantaranya komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif

Motivasi merupakan dorongan emosi seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja dosen, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perguruan tinggi. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, motivasi kerja dosen yang baik akan meningkatkan kinerja dosen.

Untuk mempermudah memahami proposal penelitian ini, maka penulis merumuskan kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Dalam kaitannya dengan judul di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial terhadap kinerja Dosen.
H2 : Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja secara parsial terhadap Kinerja Dosen.
H3 : Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja secara parsial pada Kinerja Dosen.
H4 : Ada pengaruh positif antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja secara simultan pada Kinerja Dosen.

2.6 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi sebagai variabel independent dan kinerja Dosen sebagai variabel dependent pada Universitas Mikroskil Medan.

2.7 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen tetap Universitas Mikroskil Medan yang berjumlah 40 orang.

2.8 Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dengan sampel populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan strata random (stratified random sampling) yaitu dosen tetap Universitas Mikroskil ukuran populasi sebesar 40 responden. Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sampel tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, hal ini sesuai apa yang dinyatakan Arikunto (2014) yang menyatakan bahwa “dalam menarik sampel yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 orang, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih”, oleh karena itu penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sebesar 40 dosen tetap Universitas Mikroskil.

2.9 Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

2.9.1 Metode Deskriptif

Yaitu suatu metode penganalisaannya dilakukan dengan mengumpulkan data, mengklasifikasi dan menganalisisnya serta menginterpretasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang berlaku pada objek penelitian.

2.9.1 Metode Kuantitatif

Yaitu metode yang menggunakan skala linkert, yaitu mengkuantitatifkan data-data yang bersifat kualitatif yang didapat dari penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas sebagai dimensi kepemimpinan, komitmen dan motivasi dan variabel terikat kinerja dosen, maka digunakan perhitungan melalui bantuan perangkat lunak Statistical Product and service Solution (SPSS versi 20.00) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e \quad (1)$$

Y = Kinerja Dosen Tetap

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komitmen

X3 = Motivasi

b1 b2 b3 = Koefisien regresi berganda (multiple regression)

a = Konstanta

e = error

2.10 Uji Hipotesis

2.10.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis yang akan diuji yaitu :

- H₀ : b_i = 0, artinya kepemimpinan, komitmen dan motivasi masing-masing secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.
- H_a : b_i ≠ 0, artinya kepemimpinan, komitmen dan motivasi masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Mikroskil.

Dengan pengambilan keputusan:

- H₀ diterima H_a ditolak jika thitung < ttabel dan nilai signifikan > 0,05

2. H_0 ditolak H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikan $\leq 0,05$

2.10.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah variabel Y berhubungan linear terhadap X_1 , X_2 , dan X_3 (Ghozali, 2013). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Artinya, secara simultan variabel kepemimpinan, komitmen dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Univeristas Mikroskil Medan alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$H_a: b_1, b_2, b_3, \neq 0$

Artinya, secara simultan variabel kepemimpinan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan prob. sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan prob. sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.10.3 Uji Determinan (R^2)

Menurut Sugiono (2004:190) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus determinasi sebagai berikut

$$D = R^2 \times 100\% \tag{2}$$

Keterangan:

D = Determinan

R = Regresi linier

2.11 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, validitas dan reliabilitas suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Agar instrumen ini dapat dipercaya harus melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

2.11.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka butir pernyataan-butir pernyataan yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda butir pernyataan. Daya pembeda butir pernyataan adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda butir pernyataan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: "korelasi butir pernyataan-total". Korelasi butir pernyataan-total yaitu konsistensi antara skor butir pernyataan dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman yaitu:

$$r = \frac{\sum R(X)R(Y) - n \left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{(\sum(R(X))^2 - n \left(\frac{n+1}{2}\right)^2)(\sum(R(Y))^2 - n \left(\frac{n+1}{2}\right)^2)}} \tag{3}$$

Keterangan:

$R(X)$: Ranking skor butir pernyataan

$R(Y)$: Ranking dari total jumlah skor keseluruhan butir pernyataan.

N : jumlah sampel untuk uji validitas.

Bila koefisien korelasi untuk seluruh butir pernyataan telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup "tinggi" sebagai indikator adanya konsistensi antara skor butir pernyataan dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,30.

2.11.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah

satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (measurement error).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right) \quad (4)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

S^2_{total} adalah varians dari total skor keseluruhan butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \quad (5)$$

dimana:

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke-i

\bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6 (Sekaran, 2003).

2.12 Uji Asumsi Klasik

Model dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Analysis), menurut Gujarati (1999) menyatakan bahwa “sebelum dilakukan suatu uji regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kesahihan dan keajegan data melalui uji asumsi klasik”. Ghozali (2005) menyebutkan terdapat 4 (empat) uji yang dilakukan menguji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedisitas dan uji normalitas.

2.12.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Salah satu indikator yang digunakan untuk mendeteksi ada tau tidaknya multikolinariatas didalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance <1.0 dan nilai VIF>1.0

2.12.2 Uji Heteroskasdisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedisitas suatu instrumen pengamatan dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikasnsi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel terikat. Ada atau tidaknya heteroskedisitas dapat dilakukan dengan melihat atau atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID)

2.12.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distri normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Nilai Skewness (kecondongan) kurang dari -1 dan 1 atau sebaran plot pada Graph P- P Plot berbentuk linear dan tertumpu pada sekitar garis diagonal P-P Plot.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

3.1.1 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan pembahasan berbagai tanggapan atau jawaban responden terhadap pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen maka ditinjau terlebih dahulu mengenai karakteristik responden untuk

melihat mayoritas unit populasi yang diteliti dari sisi jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun alasan karakteristik-karakteristik ini ditentukan dikarenakan mengingat objek yang diteliti berbasis pendidikan atau Universitas.

Berikut ini diurai mengenai karakteristik responden dosen tetap Universitas Mikroskil yang diurai pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	15	37.5 %
Wanita	25	62,5 %
Total	40	100%

Berdasarkan tabel 1 sebagian besar responden berkarakteristik jenis kelamin wanita (62,5%), indikasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tetap Universitas Mikroskil berjenis kelamin wanita.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Sarjana	2	5 %
Magister	37	92.5 %
Doktor	1	2.5 %
Total	40	100%

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan magister sebanyak 92.5%, Doktor sebanyak 2.5% dan sarjana sebanyak 5%. Indikasi ini menunjukkan bahwa dosen tetap Universitas Mikroskil sebagian besar memiliki tingkat pendidikan magister.

3.2 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Adapun alat analisis uji kualitas data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini diuji dengan menggunakan korelasi rank spearman terhadap responden dengan batas nilai toleransi korelasi sebesar 0.30, (Saifuddin Azwar, 1997) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

Item	Nilai Korelasi	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X1.1	0.677	Valid	Dipakai
X1.2	0.783	Valid	Dipakai
X1.3	0.759	Valid	Dipakai
X1.4	0.689	Valid	Dipakai
X1.5	0.701	Valid	Dipakai
X1.6	0.682	Valid	Dipakai
X1.7	0.794	Valid	Dipakai
X1.8	0.788	Valid	Dipakai
X1.9	0.630	Valid	Dipakai
X1.10	0.760	Valid	Dipakai
X1.11	0.726	Valid	Dipakai
X1.12	0.741	Valid	Dipakai
X1.13	0.844	Valid	Dipakai
X1.14	0.723	Valid	Dipakai
X1.15	0.679	Valid	Dipakai

Pada tabel 3 diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,30, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel kepemimpinan ini valid.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Komitmen (X2)

Item	Nilai Korelasi	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X2.1	0.360	Valid	Dipakai
X2.2	0.352	Valid	Dipakai
X2.3	0.409	Valid	Dipakai

Item	Nilai Korelasi	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X2.4	0.570	Valid	Dipakai
X2.5	0.626	Valid	Dipakai
X2.6	0.745	Valid	Dipakai
X2.7	0.525	Valid	Dipakai
X2.8	0.667	Valid	Dipakai
X2.9	0.503	Valid	Dipakai

Pada tabel 4 diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel komitmen memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,30, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel komitmen ini valid.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Motivasi (X3)

Item	Nilai Korelasi	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X3.1	0.474	Valid	Dipakai
X3.2	0.752	Valid	Dipakai
X3.3	0.549	Valid	Dipakai
X3.4	0.749	Valid	Dipakai
X3.5	0.780	Valid	Dipakai
X3.6	0.533	Valid	Dipakai
X3.7	0.665	Valid	Dipakai
X3.8	0.777	Valid	Dipakai
X3.9	0.794	Valid	Dipakai
X3.10	0.726	Valid	Dipakai
X3.11	0.760	Valid	Dipakai
X3.12	0.787	Valid	Dipakai
X3.13	0.529	Valid	Dipakai
X3.14	0.523	Valid	Dipakai
X3.15	0.710	Valid	Dipakai

Pada tabel 5 diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel motivasi memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,30, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel motivasi ini valid.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Valid/Tidak Valid	Keterangan
Y.1	0.317	Valid	Dipakai
Y.2	0.444	Valid	Dipakai
Y.3	0.390	Valid	Dipakai
Y.4	0.352	Valid	Dipakai
Y.5	0.316	Valid	Dipakai
Y.6	0.408	Valid	Dipakai
Y.7	0.344	Valid	Dipakai
Y.8	0.442	Valid	Dipakai
Y.9	0.598	Valid	Dipakai
Y.10	0.390	Valid	Dipakai
Y.11	0.341	Valid	Dipakai

Pada tabel 6 diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,30, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel kinerja ini valid. dikatakan semua item pernyataan variabel kepemimpinan ini valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini di uji dengan menggunakan model Cronbach Alpha terhadap 40 orang responden dengan batas nilai alpha (α) > 0.60 (Sekaran, 2003:311). Diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji reabilitas variabel Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

3.2.2.1 Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	15

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Untuk variabel kepemimpinan didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,937 yang artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dalam kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

3.2.2.2 Uji Reliabilitas Komitmen

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen

Cronbach's Alpha	N of Items
747	9

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Untuk variabel komitmen didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747 yang artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen dalam kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

3.2.2.3 Uji Reliabilitas Motivasi

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
910	15

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Untuk variabel motivasi didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910 yang artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dalam kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

3.2.2.4 Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
785	11

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Untuk variabel kinerja didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.785 yang artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dalam kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model perlu dilakukan pengujian data. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yakni:

3.3.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Multikolonieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolonieritas

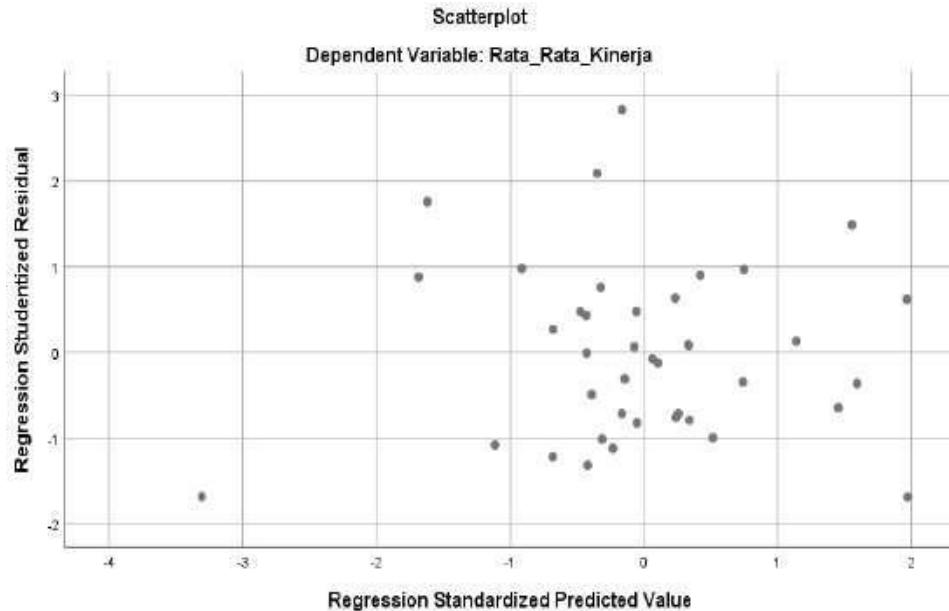
Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.675	.475		3.526	.001		
1 Rata_Rata_Kepemimpinan	.259	.081	.434	3.214	.003	.729	1.372
Rata_Rata_Komitmen	-.089	.080	-.139	-1.109	.275	.841	1.189
Rata_Rata_Motivasi	.386	.103	.466	3.735	.001	.854	1.170

a. Dependent Variable: Rata_Rata_Kinerja

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel kepemimpinan adalah 0,729, variabel komitmen adalah 0,841, variabel motivasi adalah 0,854. Dimana semuanya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan adalah 1.372, variabel komitmen adalah 1.189, variabel motivasi adalah 1.170 dimana semuanya kurang dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat Multikolonieritas.

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection (silang waktu) mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Uji ini dapat dilihat melalui grafik Scatterplot, yaitu melihat grafik plot nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.3.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2005). Uji ini dapat dilakukan melalui:

Tabel 12. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20473098
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.061
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance

Tabel 12 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp.sig (2- tailed) sebesar 0.200 diatas pada tingkat signifikansi 0.05 atau 5% atau Asymp.sig (2-tailed) > 0.05.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.047	5.252		3.436	.002
Rata_Rata_Kepemimpinan	.820	.903	.430	3.123	.004
Rata_Rata_Komitmen	-.092	.098	.120	1.940	.353
1 Rata_Rata_Motivasi	.282	.076	.465	3.694	.001

Hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 13 yang didapatkan pada penelitian ini menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Kinerja = 4037 + 0.820 Kepemimpinan - 0,092 Komitmen + 0,282 Motivasi. Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.047 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan, komitmen dan motivasi dianggap nol, maka kinerja dosen 4.047 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,820 yang berarti bahwa jika variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,820 dengan variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar 0,092 yang berarti bahwa jika variabel Komitmen meningkat satu satuan, maka kinerja dosen akan menurun sebesar 0,092 dengan variabel lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,282, yang berarti bahwa jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,282 dengan variabel lain dianggap konstan.

3.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil dari uji parsial dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.047	5.252		3.436	.002
Rata_Rata_Kepemimpinan	.820	.903	.430	3.123	.004
Rata_Rata_Komitmen	-.092	.098	.120	1.940	.353
1 Rata_Rata_Motivasi	.282	.076	.465	3.694	.001

Hasil pengujian hipotesis untuk masing masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian diperoleh untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 3.123 > nilai ttabel sebesar 2.0211 dengan nilai signifikan sebesar 0.004 < 0.05 hal ini berarti hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil.
2. Hasil pengujian diperoleh untuk variabel komitmen menunjukkan nilai thitung sebesar 1.940 < nilai ttabel sebesar 2.0211 dengan nilai signifikan sebesar 0.353 > dari 0.05, hal ini berarti hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak artinya Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil.
3. Hasil pengujian diperoleh untuk variabel motivasi menunjukkan nilai thitung sebesar 3.694 > nilai ttabel sebesar 2.0211 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < dari 0,05 hal

3.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil dari uji F yang diperoleh penelitian ini dapat dilihat dari tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.328	3	71.109	12.822	.000b
Residual	199.647	37	5.546		

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	412.975	40			

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 15, dengan nilai F_{hitung} 12.822 > F_{tabel} 2,839 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan begitu maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen.

3.4.4 Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 16. Tabel Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719a	.517	.776	235.494

a. Predictors: (Constant), Rata_Rata_Motivasi, Rata_Rata_Komitmen, Rata_Rata_Kepemimpinan

Hasil tabel 16 diperoleh koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,776 atau 77,6% yang berarti kinerja dosen dipengaruhi oleh Kepemimpinan, komitmen dan motivasi sebesar 77.6% dan sisanya 22.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil Medan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Secara Parsial Variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil Medan, sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil Medan. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,776 atau 77,6% yang berarti kinerja dosen dipengaruhi oleh Kepemimpinan, komitmen dan motivasi sebesar 77.6% dan sisanya 22.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins P. Stephen, Judge A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail, V.Y. dan Husni, A. 2009. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dibidang Penelitian, Dikta Ekonomi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas YASRI, 6 (1), p. 73-88.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masri, Singarimbun dan Sofian Effendi. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Siti Askariyah. 2006. Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kabupaten Boyolali. Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Djaali dan Pudji, Muljono. 2014. Pengukuran dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2.
- Moehariono. 2016. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agus, Dharma. (2005). Manajemen Supervisi. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hakim, Lukmanul. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 2 Nomor 2. STIE Totalwin. Semarang.
- Widiyantoro. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPPD Kota Semarang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Suddin Alwi dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol. 4. No. 1.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham (2016)., Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi, Alfabeta, ISBN 978-602-9328-32-5, Bandung.
- Gouzali. Saydam, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2005), Aplikasi Analisis Multivariat dengan Menggunakan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi: 10. Yogyakarta
- Manullang (2012)., Manajemen Sumber Daya Manusia, Cipta Pustaka Media Perintis, ISBN 978-602-9377-56-9, Bandung.
- Hamilton, F. (2005) High Performance Governance: Structure, Leadership, Incentive. Boston. McGraw Hill Irwin.
- Miftah, Thoha (2012), Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya, Rajawali Pers, Jakarta.

- Nitisemito, Alex (2015)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Robbins dan Judge (2008)., *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Saifuddin Azwar (1997)., *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Setyowati Subroto dan Gunistiyo. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Swasta Kota Tegal. *Jurnal Vol. 5 no. 7*.
- Miftah Thoha. 2013. *Perilaku organisasi konsep dasar dan implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran uma. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-6, Alfabeta, Bandung.
- Yulk, Gary (2004)., *The Future Leadership Research: Challenges and Opportunities.*, German Journal of Human Resource Management Zeitschrift für Personalforschung 359 (3)
- Yukl, G. (2005) *Kepemimpinan dalam Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Soemantri, G. (2009) *Tantangan Kepemimpinan Dalam Perspektif Perguruan Tinggi di Indonesia*, Makalah. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Andjarwati, T., 2015. *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. *J. Ilmu Ekon. Manaj.* 1, 45–54.
- Arioma, R., Mustam, M., 2016. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah*. *J. Public Policy Manag. Rev.* 5, 1–8
- Cahyono, A., 2012. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri*. *J. Ilmu Manaj. Revital.* 1, 283–298.
- Meutia, T., 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh*. *J. Penelit. Ekon. Akunt.* 1.
- Murti, H., Srimulyani, V.A., 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*
- Salam, A., 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta*. *J. Ekon. Syariah Indonesia*.
- Suprihati, 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. *J. Paradig. Univ. Islam Batik Surakarta*.