

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS PEPABRI MAKASSAR

### *The Effect Of Styles Of Leadership, Motivation And Competence To Dosen Performance At Pepabri University Makassar*

**AIGISTINA**

Pepabri Makassar

Email: [augistina788@gmail.com](mailto:augistina788@gmail.com)

#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen pada Universitas Pepabri Makassar, (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pepabri Makassar, (3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pepabri Makassar, (4) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja dosen pada Universitas Pepabri Makassar Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y sebanyak 48 responden, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar karena nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai thitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05, Dan ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,470 atau 47 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi**

#### ABSTRACT

*The purpose of this research are: (1) To analyze the influence of leadership style on lecturer performance at Pepabri University Makassar, (2) To analyze the influence of motivation on lecturer performance at Pepabri University Makassar, (3) To analyze the influence of competence on lecturer performance at Universitas Pepabri Makassar , (4) To analyze the influence of leadership style, motivation and competence simultaneously on the performance of lecturer at the Pepabri Makassar University . The research method used in this research is survey method with*

*quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. sampling in this research is all Performance Lecturer of University of Pepabri Makassar as dependent variable which given symbol Y as much 48 responder, sampling method which done by census method. The results showed that both simultaneously and partially the leadership style, motivation and competence variables and positively and significantly influenced the performance of the lecturers of Pepabri University Makassar because the value of F-count of all variables is greater than F-table and the value of t-count of each variable is greater of the t-table or probability value (sig) of each variable smaller 0.05, and the three independent variables used in determining the level of employee performance, it turns out that leadership style variables have a dominant influence in improving the performance of Lecturer of Pepabri University Makassar. because it has the highest beta or standardized coefficient of 0.470 or 47 percent compared to other variables studied.*

*Keywords: Leadership Style, Motivation, Competence*

## **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada didalamnya berhasil dan efektif, organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam-macam, dengan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan, misalnya berdasarkan jenis yang harus dikerjakan, menurut urutan, sifat, dan fungsinya, waktu dan kecepatannya. Sedangkan organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan. Kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan atau motivasi kepada penyuluh pertanian lapangan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawainya adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing. Bass (2007) mengembangkan gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Maslow mengenai tingkatan kebutuhan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional. Sedangkan kebutuhan pegawai yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional. Pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson. (2006:34).

Hal ini kemudian dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2001), Marwiah (2002), dan Firman (2003) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mencakup kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja. Perguruan tinggi yang memiliki tenaga-tenaga pengajar yang berkualitas

akan banyak diminati oleh masyarakat. Karena itu program untuk meningkatkan kualitas para dosen adalah merupakan kewajiban yang tidak ditawar-tawar lagi pada saat ini dan dimasa mendatang. Perguruan tinggi yang tidak mau mengikuti arusnya perkembangan perubahan sekarang dan dimasa datang akan ditinggalkan oleh masyarakat dan lambat atau cepat akan mengalami kemunduran, yang akhirnya akan mengalami keruntuhan. Hasil pengamatan sementara pada Universitas Pepabri Makassar saat ini, kebanyakan dosen baik secara individu maupun secara kolektif kurang mendapat motivasi dari kebijakan-kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kinerjanya. Masih banyak kinerja pegawai/dosen, kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus. Motivasi berarti memberikan dorongan, semangat dan inspirasi untuk melaksanakan aktivitas yang lebih giat dan lebih baik sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, rasa aman dan Kebutuhan fisiologis. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka peneliti merumuskan masalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Pepabri Makassar".

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari "*leadership*" yang berasal dari leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala. Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar sesuai dengan perspektif individu masing-masing dari aspek yang paling menarik dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ada. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan yaitu antara lain. Menurut Tead, Terry, Hoyt dalam Kartini Kartono (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. "*Stated that the definition of leadership is an art activity or influence others to cooperate based on the person's ability to lead others in achieving the desired goals of the group*". Imam Moejiono dalam Rusdiansyah dan Dahlan (2015) leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu "movero" yang berarti bergerak, karena pada hakekatnya perilaku manusia di motivasi oleh keinginan mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan, sehingga perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, dan perilaku pada dasarnya di motivasi oleh keinginan mendapatkan tujuan. Dengan kata lain, perilaku di motivasi suatu keinginan untuk mendapatkan beberapa tujuan.

Kadang-kadang istilah motivasi dipakai silih berganti dengan istilahistilah lainnya, seperti kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive). Orang yang satu berbeda dengan lainnya

selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk atau tergantung pada motivasinya.

### **Kompetensi**

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan. yang diperkenalkan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai. Pengertian kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang).

Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Pepabri Makassar.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Dosen Universitas Pepabri Makassar yang berjumlah 48 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Pepabri Makassar sebanyak 48 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

## Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian memiliki dua macam yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila  $\alpha > 0,6$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja dosen, dan 3 variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan, sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan dari suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pada Universitas Pepabri Makassar, Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dosen adalah; 1).Kualitas; 2).Kuantitas; 3).Ketepatan Waktu; 4).Efektifitas; 5).Kemandirian /Komitmen.

### Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Masalah gaya kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan

tertentu. Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau memperlajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

### **Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)**

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik, cenderung melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan berusaha memberikan pelayanan secara profesional. Motivasi diperlukan dalam suatu organisasi karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja kerja seseorang dalam organisasi. Indikator pada variabel motivasi adalah 1). Kebutuhan Kekuasaan, 2) Kebutuhan afiliasi, 3) Kebutuhan Sosial dan 4) Reward.

Dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang ada akan membuat pegawai/dosen akan giat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan serta mendorong pegawai untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang lebih realtif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Dan pengalaman yang terus-menerus dari setiap pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan keterampilan dan menambah efesiensi sehingga peningkatan kualitas kerja akan efektif.

### **Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X3)**

Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu, bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan yang dimiliki oleh Dosen Universitas Pepabri Makassar pada saat ini sudah sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta tugas yang dilakukan pada saat ini sudah sangat relevan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Pepabri Makassar. Dalam upaya meningkatkan kualitas individu sumber daya manusia, pengetahuan sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan inovasi, adopsi, dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai sangat tergantung pada sejauhmana pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efesiensi organisasi.

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan dan atau pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). Dari hasil uji statistik baik melalui uji F (Fisher) menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen untuk memberikan gambaran terhadap fenomena tersebut secara detail, maka penulis meberikan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga nampak jelas ada tidaknya gap dengan teori-teori dan gap hasil penelitian sebelumnya.

Pembahasan pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Pepabri Makassar merujuk pada hasil penelitian dan pembuktian hipotesis dan justifikasi teori yang mendasarinya. Pembahasan mengenai fakta lapangan yang dibuktikan melalui analisis kuantitatif dan bentuk bentuk konkrit dari variabel-variabel bebas yang diteliti terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar dan di antara ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel gaya kepemimpinan. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar akan diuraikan berikut ini.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar**

Gaya Kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar menggambarkan bahwa ternyata gaya kepemimpinan berperan penting terhadap peningkatan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar.

Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indicator yang membentuknya: 1) otoriter, 2) demokratis 3) partisipatif, dan 4) Bebas Tindak. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan. Indikator pembentuk utama variable gaya kepemimpinan adalah indikator otoriter dengan jumlah nilai skor 4,79 kemudian diikuti indikator demokratis dengan jumlah nilai skor 467, dan indicator partisipatif dengan jumlah nilai skor 454. Sedangkan indikator bebas tindak dengan jumlah nilai skor 435 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variable pendidikan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai rhitung  $> r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar perlu dipertahankan terutama pada indikator otoriter dan demokratis bagi pegawai, sedangkan indikator partisipatif dan bebas tindak pegawai masih

perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai pada Universitas Pepabri Makassar dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Sejalan dengan pendapat Scarnati (2002:128) penelitian tentang pengamatan bawahan atau pegawai terhadap segala sesuatu yang dilakukan dan dilakukan pemimpin pengaruhi pada organisasi, serta memberikan panduan, teknik, dan contoh tentang praktek terbaik yang berhasil membentuk persepsi kepemimpinan. Penelitian Menon 2006 Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar**

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri untuk peningkatan kinerja kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja Dosen, dalam arti jika semakin baik motivasi maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh motivasi sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, 1). Kebutuhan Kekuasaan, 2) Kebutuhan afiliasi, 3) Kebutuhan Sosial dan 4). Reward. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel motivasi. Indikator pembentuk utama variabel motivasi adalah indikator kebutuhan kekuasaan dengan jumlah nilai skor 452, kemudian diikuti indikator Kebutuhan Afiliasi dengan jumlah nilai skor 435, dan indikator kebutuhan sosial dengan jumlah nilai skor 421. Sedangkan indikator reaward dengan jumlah nilai skor 431 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel motivasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $> r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Dengan demikian, keempat indikator tersebut perlu diefektifkan lagi pelaksanaannya guna menunjang peningkatan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan terakhir dari ketiga variabel yang diteliti dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dosen Universitas Pepabri Makassar, Oleh karena itu, motivasi masih perlu ditingkatkan agar kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dosen Universitas Pepabri Makassar yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar**

Kompetensi adalah pembekalan secara teknis yang akan meningkatkan ketrampilan dan skill pegawai akan berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Pengalaman, dan 4). Sikap (Sifat-sifat pribadi). Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kompetensi. Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator pengetahuan dengan jumlah nilai skor 467, kemudian diikuti indikator keterampilan dengan jumlah nilai skor 458, dan diikuti dengan indikator pengalaman dengan jumlah skor 442. Sedangkan indikator sikap dengan jumlah nilai skor 433 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dosen Universitas Pepabri Makassar. Oleh karena itu, kompetensi masih perlu ditingkatkan agar kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal (2005) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Sehingga bila gaya kepemimpinan baik maka akan meningkatkan kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar. Sehingga Dosen yang memiliki motivasi yang baik mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, sehingga dosen yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan maka akan meningkatkan pula kinerjanya 4. Gaya Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh gaya Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). memberikan kontribusi sebesar 90,6% bagi kinerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 9,4%, Ini berarti bahwa variabel gaya Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, dan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. 5. Variabel Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Pepabri Makassar, dengan nilai koefisien Beta Standardized tertinggi yaitu 0,560 atau 56 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bass. 2007. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- James L. Gibson. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Nawawi Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Nugroho, Soeprpto, 2004. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusdiansyah dan Dahlan. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Makassar: Alauddin University Press.

Iskandar, I., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 1(1).

Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sardiman, A.M. 1992. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV Rajawali

Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Stoner, Western., 2004. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.\

Syamsuddin, 2001. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Undang-undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.