

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN PADA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TAPANULI SELATAN,
PADANGSIDIMPUAN**

Studi pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

Oleh :
Abdi Tanjung, S.Pd., MM
(Dosen STKIP Tapanuli Selatan)

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Padangsidimpuan 2017, dan Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama dalam meningkatkan Kinerja Dosen. Untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial dalam meningkatkan Kinerja dosen. Penelitian ini di laksanakan di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan dengan menggunakan sampel sebanyak 40 orang. Analisis data dengan menggunakan Regresi berganda dengan bantuan program SPSS Persi 20.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Dewasa ini perubahan demi perubahan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, hal ini dipandang penting guna meningkatkan kinerja para pegawai. Uraian tentang kemajuan kinerja pegawai di atas dalam memajukan organisasi, dapat dilihat pada berbagai kegiatan penggalangan pelatihan ketatausahaan pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya Kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan profesionalitas kerja dalam organisasi.

Tujuan utama dari perkembangan pelayanan melalui kinerja pegawai adalah bagaimana upaya suatu instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat, khususnya aparatur pemerintah agar lebih handal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta bagaimana menyikapi dinamika proses perubahan lingkungan yang strategis yang bermutu dan mempunyai nilai positif dalam memberikan pelayanan yang baik bagi peningkatan pelayanan.

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui

pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang baik serta motivasi dan disiplin kerja yang baik pula.

Kepemimpinan juga suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Di dalam rangka untuk menguji kepemimpinan organisasi yang dipimpinnya, maka penelitian ini dilakukan untuk membuktikan Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja dalam Meningkatkan Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan, didalam penelitian ini diungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

Motivasi adalah merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah "kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi dosen agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Dosen

Setiap organisasi selalu dihadapkan pada persoalan keterbatasan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Secara sederhana Efektivitas Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemimpin dalam sebuah lembaga/organisasi.

Efektivitas merupakan unsur pokok Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dari aspek kecepatan waktu, maka Efektivitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya.

2.2. Kepemimpinan

Untuk mengetahui atau memahami arti pemimpin lebih lanjut perlu peneliti kemukakan beberapa pengertian mengenai pemimpin. Secara etimologis (ilmu asal kata) “pemimpin” itu berasal dari kata “pimpin”) Inggris *to lead*), maka dengan konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (leader). Kata-kata “pimpin” mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian “memelopori”, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prakarsa pertama, bergerak lebih awal, memberikan contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh.

Stogdill (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan

yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok (Stoner, 2007:114). Sementara itu menurut Jusuf : kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok (Kadarman, 2003:110). Menurut Megginson kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu (Kossen, 2007:181).

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Jadi motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 2006:270). Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi dapat juga disebut sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Terkait dengan motivasi kerja tersebut, Robbins, (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut, Winardi (2011), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

2.4 Disiplin

Menurut Handoko (2004:208), “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Berangkat dari pandangan bahwa tak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki

dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan efektivitas kerjanya.

Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291): Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan.

2.5 Hipotesis

1. Terdapat Pengaruh yang positif Efektivitas Kepemimpinan, motivasi Disiplin secara parsial dalam meningkatkan Kinerja Dosen.
2. Terdapat Pengaruh yang positif Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Dosen

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan untuk membantu penelitian ini adalah

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui secara observasi dan wawancara dengan para dosen di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan yang dianggap menunjang data dalam penelitian ini
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kejian pustaka, buku serta literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan penelitian dengan menggunakan data yang berwujud keterangan-keterangan yang diperoleh kemudian disusun dalam bentuk tabel. Analisis ini diperoleh dari tanggapan responden tentang motivasi dan disiplin serta efektivitas kerja yang dinyatakan dalam jumlah presentase tertentu.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk beberapa variabel pengaruh (x) terhadap satu variabel tergantung (y) dengan model linier, yaitu efektivitas kepemimpinan (x₁) motivasi (x₂) dan disiplin (x₃) terhadap kinerja dosen (y) bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut :

$$= a + b_1kp + b_2m + b_3d + e$$

=Kinerja Dosen

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

e = error

HASIL PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Efektivitas Kepemimpinan (X₁)

Motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y). Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% (= 0,05). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.319	4.60855

a. Predictors: (Constant), disiplin, kepemimpinan, motivasi

Berdasarkan Tabel. di atas diperoleh bahwa koefisien R adalah 0,609 yaitu terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara serentak terhadap Kinerja Dosen dan nilai koefisien Adjusted determinasi atau Adjusted R² adalah 0.319 (31.9 %) yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara serentak terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 31.9 % dan sisanya 68.1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi.

4.2. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai signifikansi F ($0,001 < \alpha = 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y) pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan. Besarnya kontribusi variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0.371. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3). bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan sebesar 60.9 % sedangkan sisanya 68.1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t antara X_1 (Efektivitas Kepemimpinan) dengan Y (Kinerja Dosen) menunjukkan t hitung sebesar 1.343. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) dengan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,188 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen (Y).
2. Uji t antara X_2 (Motivasi) dengan Y (Kinerja Dosen) menunjukkan t hitung sebesar -0.382 . Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$ dengan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,705 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang negatif dan tidak

signifikan variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y).

3. Uji t X_3 (Disiplin) dengan Y (Kinerja Dosen) menunjukkan t hitung sebesar 2.562. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$). dengan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,015 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y).

Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara Parsial terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. “ diterima”

4.3 Inter Pretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen

Pengujian hipotesis 1 (H_1) Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0.228 selain itu memiliki nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan sebesar 1.343 dan t_{tabel} 0.297 serta memiliki nilai probabilitas $0.004 < 0.05$ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai Probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrul (2010) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Camat Stabat.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan akan menentukan kinerja dari Dosen, dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik pula Kinerja Dosen tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Pengujian hipotesis 2 (H_2) Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar -0.062 selain itu memiliki nilai t_{hitung} untuk Motivasi sebesar 0.382 dan t_{tabel} 0.297 serta memiliki nilai probabilitas

$0.004 < 0.05$ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai Probabilitas yang lebih

kecil dari nilai standar maka dapat dikatakan bahwa variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2011) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi akan menentukan kinerja dari Dosen, dengan kata lain semakin baik Motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik pula Kinerja Dosen tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Dosen

Pengujian hipotesis 3 (H_3) Menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0.401 selain itu memiliki nilai t_{hitung} untuk Motivasi sebesar 2.562 dan t_{tabel} 0.297 serta memiliki nilai probabilitas $0.004 < 0.05$ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai Probabilitas yang lebih kecil

dari nilai standar maka dapat dikatakan bahwa variable Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrul (2010) Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Camat Stabat.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin akan menentukan kinerja dari Dosen, dengan kata lain semakin baik Disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik pula Kinerja Dosen tersebut.

4. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Terhadap Kinerja Dosen

Pengujian hipotesis 4 (H_4) Menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Berdasarkan Uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.078 > 0.297$) dan selain itu memiliki nilai probabilitas $0.004 < 0.005$ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta memiliki nilai Probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar maka dapat dikatakan bahwa variable Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan.

ini berarti 31.9 % variasi variable Kinerja Dosen dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara serentak terhadap Kinerja Dosen dan nilai koefisien Adjusted determinasi atau Adjusted R^2 adalah 0.609 (60.9%) yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara serentak terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 60.9% dan sisanya 68.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Koefisien determinasi (*Adjusted R Squere*) yang diperoleh sebesar 0.319.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Berdasarkan olah data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, sebesar 60.9 % sedangkan sisanya 68.1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian misalnya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Kontribusi Pengaruh ketiga variabel bebas diatas terhadap Kinerja Dosen sebesar 60.9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Variabel Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara parsial memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian Efektivitas Kepemimpinan, bila Efektivitas Kepemimpinan ditingkatkan maka dapat meningkatkan Kinerja Dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, Dengan demikian apabila Motivasi Dosen dalam bekerja ditingkatkan, maka Kinerja Dosen akan meningkat pula pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Efektivitas Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian Efektivitas Kepemimpinan dapat ditingkatkan akan dapat meningkatkan Kinerja Dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka untuk meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan; untuk dapat meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan, serta memberikan arahan-arahan untuk memotivasi dan memberikan Disiplin di dalam melaksanakan tugas pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan diharapkan mampu meningkat.
2. Bagi Dosen : Berusaha meningkatkan Motivasi, sehingga Kinerja Dosen akan meningkat. Untuk meningkatkan Kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan perlu dilakukan upaya yang komprehensif dan sinergis baik melalui motivasi peningkatan serta disiplin maupun yang Efektivitas Kepemimpinan yang diharapkan Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alponsussirait. 2005. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Amsyah. 2003. *Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Bandung: UPI. Pendidikan ilmu pengetahuan sosial.
- Anto Dajan, 2003, *Pengantar Metode Statistik* , Jilid I, Edisi kesebelas, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Armia Chairumam, 2005, *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede*

- Alex Nitisemito, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan, Penerbit GhaliaIndonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Badudu, Zein dan Sutan. 2006 *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Danim. Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius, Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos*. Jakarta: Alfabeta
- Drucker, Peter.F, 2003, *Manajemen: Tugas, Tanggung jawab dan Praktek* , Terjemahan, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Echols dan Hassan. 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Eflina Purba dan Seniati Linche, 2004, *Pengaruh Kepribadian dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*
- Flippo, Edwin B, 2009, *Personel Management*, Sixth Edition, McGraw Hill, New York.
- Gibson, Ivancevich and Donnely, 2005, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kelima, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.