



PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI DESAIN BALI DAN AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA KOMPUTER NEW MEDIA DI DENPASAR

Putu Astri Lestari
astrilestari82@gmail.com

Program Pasca Sarjana Magister Management Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer New Media adalah perguruan tinggi swasta yang berada di bawah satu yayasan. Dosen profesional haruslah dosen yang mampu menunjukkan kinerja yang tinggi yaitu melakukan Tri Darma Perguruan Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi diri terhadap kinerja dosen pada STD Bali dan AMIK New Media di Denpasar baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Ukuran sampel menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sample. Jumlah kuisioner yang dikumpulkan sebanyak 35 kuisioner berasal dari dosen tetap yang ada di STD Bali dan AMIK New Media. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, variabel kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja dosen pada STD Bali dan AMIK New Media

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan , Kompetensi Diri, Kinerja, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Berbagai tantangan pendidikan baik secara lokal maupun global, dimana dihadapkan dengan perubahan serta tuntutan masyarakat akan kebutuhan terhadap pendidikan yang berkualitas. Pendidikan menjadi salah satu hal yang harus dipikirkan dengan serius oleh pemerintah Indonesia. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia, pendidikan sangat berperan dalam pembentukan karakter dan pribadi manusia menurut ukuran baik atau buruk secara normatif.

Pernyataan di atas didukung oleh Sardiman (2005) bahwa pendidikan dan pengajaran adalah satu usaha yang bersifat sadar tujuan, yang dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku menuju kedewasaan anak didik. Hal ini sejalan pula dengan yang ditulis dalam peraturan perundang-undangan tentang guru dan dosen (2009) bahwa guru yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu dalam rangka mewujudkan insan



Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Dalam kaitannya dengan hal ini, telah jelas dinyatakan melalui fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-undang no.20 tahun 2003 (SISDIKNAS, Pasal 3) berikut ini:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab (Mulyasa, 2008). Melalui sistem pendidikan yang baik diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta mampu menjawab kebutuhan era globalisasi ini.

Indonesia masih perlu perbaikan dalam kualitas pendidikan yang disediakan, baik oleh pemerintah maupun pimpinan-pimpinan dalam dunia pendidikan khususnya pada perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Hal senada diungkapkan Noya (2011), bahwa kualitas pendidikan di Indonesia saat ini cukup memprihatinkan. Perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya pada Perguruan Tinggi yang ada merupakan kebutuhan penting untuk menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang mampu bersaing dengan negara lain.

Sejalan dengan pemikiran di atas maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan, harus disempurnakan terlebih dahulu sistem yang ada yakni komponen - komponen dalam pendidikan yang sangat berpengaruh dalam kualitas pendidikan. Di antara semua komponen, pendidikan pengajar yang disebut dosen di perguruan tinggi merupakan komponen yang sangat vital. Hal ini menurut Sardiman (2005) bahwa dalam proses belajar-mengajar atau pendidikan terdapat dua unsur manusia yakni pihak yang belajar dan pihak yang mengajar. Dalam sektor pendidikan perguruan tinggi, rendahnya kualitas perguruan tinggi yang ada di Indonesia, salah satu penyebabnya adalah rendahnya mutu sumber daya manusia yang ada dalam perguruan tinggi tersebut. Selanjutnya dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi. Irwan (2011) menyatakan bahwa, dosen merupakan orang yang sangat berperan penting di perguruan tinggi dan menjadi penentu lahirnya generasi baru yang siap bersaing dan berkompetensi pada era globalisasi saat ini terlebih lagi dosen menjadi penentu kemajuan suatu bangsa dalam menghasilkan orang-orang yang berguna dan bisa membangun bangsa ini menjadi bangsa yang maju. Hal ini juga sesuai dengan amanat undang-undang untuk mencerdaskan dan memajukan kehidupan bangsa, sehingga dosen merupakan orang yang paling bertanggungjawab dan menjadi ujung tombak diperguruan tinggi. Oleh karena itu, seorang dosen wajib meningkatkan profesionalismenya dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu melakukan tridarma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan, pengajaran dan pengabdian masyarakat.

Sekolah Tinggi Desain Bali (STD Bali) dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer New Media (AMIK New Media) adalah perguruan tinggi swasta yang berada di bawah satu yayasan. Sekolah Tinggi Desain Bali berdiri sejak 2013 sedangkan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer New Media berdiri sejak 2009. Kedua PTS sudah mendapatkan akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT). Sekolah Tinggi Desain Bali memiliki 2 program studi yaitu S1 Desain Komunikasi Visual, dan D3 Desain Interior. Sedangkan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer New Media juga memiliki 2 program studi yaitu D3 Teknik Informatika dan D3 Manajemen Informatika.



Menurut Kepala Bagian Akademik, dari hasil umpan balik akhir semester beberapa mahasiswa yang ada di lingkungan kampus Sekolah Tinggi Desain Bali dan AMIK New Media di bulan Juni 2015, diketahui bahwa ada beberapa dosen yang cara penyampaian materi tidak variatif atau hanya menggunakan metode ceramah sepanjang perkuliahan dalam satu semester. Improvisasi saat menyampaikan materi juga kurang. Kemudian kurangnya keterampilan dosen dalam menggunakan media pembelajaran, serta kurangnya tanggung jawab dosen dalam memberikan nilai terhadap hasil belajar mahasiswa. Selanjutnya, keterlambatan dosen dalam mengajar dan tidak memperhatikan mutu materi perkuliahan yang diberikan.

Menurut bagian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer New Media, penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen - dosen masih minim. Di tahun 2015, hanya ada 1 (satu) kegiatan pengabdian masyarakat dan 6 (enam) dosen untuk menulis pada jurnal yang diterbitkan oleh kampus. Pada kenyataannya dosen profesional haruslah dosen yang mampu menunjukkan kinerja yang tinggi yaitu melakukan Tri Darma Perguruan Tinggi dalam tugasnya dan mampu berinteraksi dengan orang lain yang berada di lingkungannya, baik dengan sesama dosen, peserta didik maupun dengan organisasi atau institusi yang terkait dengan lembaga pendidikan. Selain kinerja dosen yang dinilai negatif oleh mahasiswa, namun masih ada juga beberapa penilaian positif terhadap beberapa dosen yang dianggap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang dosen, seperti mengajar dengan baik, melakukan berbagai upaya teknik mengajar yang dapat membuat mahasiswa memahami akan materi yang diajarkan, tepat waktu dalam mengajar, melakukan berbagai penelitian untuk kemajuan bidang yang ditekuni, serta melakukan pelayanan kepada masyarakat

Penelitian – penelitian terdahulu yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen terkait variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi diri baik berpengaruh secara positif maupun negatif. Hasil penelitian oleh Nur'aeni (2011) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Amin Wahyudi (2006) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian Anik Suwarni (2008) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Indrarini (2009) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Rahmawati dan Bangun bahwa motivasi dosen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Amin Wahyudi dan Rahmawati (2006) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen namun Bernadine (2014) menemukan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nur'aeni (2011) dan Anik (2008) menghasilkan bahwa kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan Fajar (2013) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi diri terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer New Media di Denpasar.

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:



1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi diri terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Kompetensi Diri secara bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Dosen

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Buku Pedoman Sertifikasi Dosen (2015) bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan pengembangan, serta bidang pengabdian kepada masyarakat.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin seharusnya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras agar berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); keinginan akan hubungan antar pribadi yang bersahabat dan erat.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari



falsafat, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

Pendapat lain dikemukakan dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:115) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bias dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan dan mengidentifikasi 4 (empat) gaya kepemimpinan diantaranya adalah:

a. Kepemimpinan Pengarah (*directive leadership*)

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus di sesuaikan dan standar kerja, serta memberi bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan organisasi, koordinasi dan pengawasan.

b. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Pemimpin model ini tidak segan-segan berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran serta ide-ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

c. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement oriented leadership*)

Gaya ini seorang pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi seoptimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

d. Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara kelompok. Kepemimpinan model ini memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka mengalami frustrasi dan kekecewaan.

Kompetensi Diri

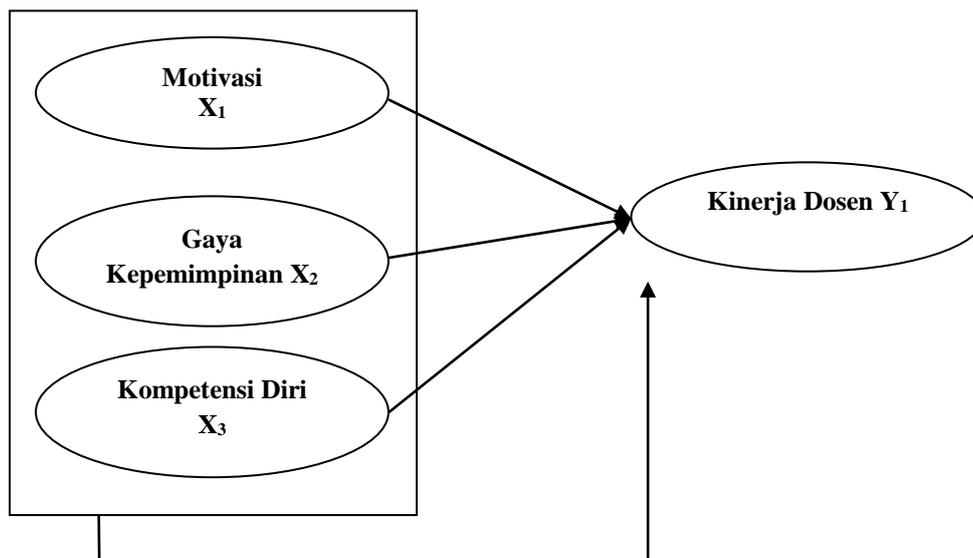
Judge (2007) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial, sedangkan kemampuan merujuk pada kapasitas individu. Untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan dibina oleh pengetahuan dan ketrampilan.

Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi yang mengacu pada Pedoman Sertifikasi Pendidikan untuk Dosen tahun 2015. Kompetensi yang harus dimiliki dalam bidang jasa pendidikan dosen sesuai dengan Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen tahun 2015



VI. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut maka dapat dikembangkan sebuah model kerangka konseptual seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual

VII.

VIII. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual atas berbagai pengaruh antar variabel serta dukungan teori yang telah dipaparkan maka diajukan 4 buah hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2. Hipotesis 1 : Bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar
3. Hipotesis 2 : Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar
4. Hipotesis 3 : Bahwa kompetensi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar
5. Hipotesis 4 : Bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2015 di 2 (dua) Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yaitu Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media yang beralamat di Jalan Tukad Batanghari No 29 Panjer Denpasar. Populasi adalah wilayah generalisasi



yang terdiri atas: Objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang aktif mengajar di Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media dan sudah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) yang berjumlah 35 Orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122), adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu dosen ber NIDN sebanyak 35 orang. Pengujian hipotesis menggunakan Model Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi diri terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media. Regresi Linear berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Agung, 2012):

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

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

a = Nilai Konstan

b₁, b₂, b₃, = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Kompetensi Diri

e = Variabel Pengganggu

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Estimasi model regresi yang diperoleh atas data penelitian yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Estimasi Regresi

Variabel	Estimasi Koefisien Regresi
Constant	-0,209
Motivasi	2.762
Gaya Kepemimpinan	-0,430
Kompetensi Diri	6.355
R-Square	0,872



Dari hasil estimasi model didapatkan model sebagai berikut:

$$Y = -0,209 + 2.762X_1 - 0,430X_2 + 6.355X_3$$

Uji Hipotesis

Tabel 4.18
Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig t
Motivasi	2.762	0,010
Gaya Kepemimpinan	-0,430	0,670
Kompetensi Diri	6.355	0,000
F Hitung	32.792	
Sig F	0,000	

Hipotesis 1

Hipotesis pertama adalah untuk membuktikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen. Nilai signifikansi t adalah sebesar 0,010, dengan demikian karena nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian telah terbukti kebenarannya.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua adalah untuk membuktikan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Nilai signifikansi t adalah sebesar 0,670, dengan demikian karena nilai signifikansi 0,670 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga adalah untuk membuktikan pengaruh antara kompetensi diri terhadap kinerja dosen. Nilai signifikansi t adalah sebesar 0,000. Dengan demikian karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan kompetensi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian telah terbukti kebenarannya.

Hipotesis 4

Hipotesis keempat adalah untuk membuktikan pengaruh antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi diri secara bersama sama terhadap kinerja dosen. Nilai signifikansi F sebesar



0,000, dengan demikian karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi diri secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer New Media. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat penelitian telah terbukti kebenarannya.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis data terhadap variabel – variabel penelitian yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi diri dan kinerja dosen diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin kuatnya motivasi yang ada dalam diri dosen, maka mampu meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media tidak mampu meningkatkan kinerja dosen.
3. Kompetensi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media di Denpasar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi diri dosen, mampu meningkatkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media.
4. Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Diri berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer New Media di Denpasar. Hal ini berarti bahwa kuatnya motivasi, tepatnya pemilihan gaya kepemimpinan, dan peningkatan kompetensi diri, mampu meningkatkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer New Media di Denpasar

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah

1. Untuk meningkatkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media, maka motivasi kerja dosen untuk berprestasi harus dipertahankan atau ditingkatkan lebih baik lagi. Sedangkan motivasi dosen untuk kekuasaan perlu ditingkatkan karena sebagai seorang dosen, kekuasaan itu diperlukan pada saat proses belajar mengajar.
2. Untuk meningkatkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media, maka pimpinan perlu untuk memperbaiki gaya kepemimpinan yang telah diterapkan. Gaya kepemimpinan yang disukai oleh dosen



adalah gaya kepemimpinan partisipatif dimana pimpinan ikut serta terlibat dalam menyelesaikan tugas ataupun permasalahan yang dihadapi.

3. Untuk meningkatkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Desain Bali dan Akademi Manajemen Informatika Komputer New Media, maka setiap dosen harus meningkatkan kompetensi diri yang dimiliki terutama kompetensi profesional dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi profesi.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang tidak diteliti oleh peneliti seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amin Wahyudi, Jarot Suryono. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1
2. Anik Suwarni. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*. Tesis Program studi kedokteran keluarga Universitas Sebelas Maret Surakarta
3. Bernadine Vita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2015, *Pedoman Sertifikasi Dosen*, Jakarta
5. Fajar Maya Sari, 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol 9 No 2. Surabaya
6. Hasibuan, Malayu P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan kesembilan. PT Toko Gunung Agung, Jakarta
7. Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi 2. BPF. Yogyakarta
8. H. Muhammad Arifin, 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039. Published by Canadian Center of Science and Education
9. Indrarini. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis Magister Pendidikan Universitas Negeri Semarang
10. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Jakarta
11. McClelland, 2004. *The Motivation In Theory, Definition and Practice*. Published by Thomson Press, New York
12. Nur'aeni. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2



13. Rahmawati. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*
14. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition
15. Ruslan Ade. Kamis, Noermijati, Christin Susilowati. 2013. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*. International Journal of Business and Behavioral Sciences.
16. Sosiawan Ma'mun, 2013, *The Effect of Competence, Motivation, and Work Moral to the Organizational Commitment at Sulawesi Regional KOPERTIS IX of Indonesia*, Journal of Basic and Applied Scientific Research ISSN 2090-4304
17. Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 1993, *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc