

**ANALISIS REFORMASI BIROKRASI DALAM PERSPEKTIF  
TRANSFORMASIONAL KINERJA DOSEN  
DI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA CURUG TANGERANG**

**Drs. Sunarno, MM<sup>(1)</sup>, Solihin, S.AP, M.Si<sup>(2)</sup>**

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug - Tangerang

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk memberikan kontribusi serta perubahan melalui reformasi birokrasi terkait dengan kinerja dosen maupun perkembangan ilmu pengetahuan kepada institusi Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, selain dari pada itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui perkembangan kinerja dosen di STPI melalui variabel kepemimpinan dan motivasi.

Dengan demikian untuk mengetahui perspektif responden yang diliti dari 107 jumlah dosen keseluruhan, hanya diambil sebanyak 52 responden menggunakan teknik slovin. Dengan asumsi bahwa nilai error yang digunakan sebesar 10%.

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis data statistik, korelasi, determinasi, uji t dan uji F (anova) yang dibantu dengan software SPSS (Statistical Product And Service Solutions).

Hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu terdapat juga pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 20,6% sedangkan sisanya 79,4% dipengaruhi faktor lain. Secara bersama-sama bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 36,5% sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

***Kata Kunci :*** *kinerja dosen STPI.*

**ABSTRACT**

The research aims to contribute and changes through reform of the bureaucracy associated with the performance of lecturers and the development of science to the Indonesian Aviation High School institution, except that this study also aims to determine the development of faculty performance in STPI through leadership and motivational variables.

Thus, to know the perspective of the 107 respondents surveyed overall number of lecturers, just taken as many as 52 respondents using techniques slovin. Assuming that the error value is used by 10%.

The research method uses descriptive quantitative approach, using the techniques of statistical data analysis, correlation, determination, t test and the F test (ANOVA) assisted with software SPSS (Statistical Product And Service Solutions).

Results of analysis show that there is a leadership influence on the performance of lecturers by 25% while the remaining 75% are influenced by other factors. Besides, there is also the effect of motivation on the performance of lecturers by 20.6% while the remaining 79.4% influenced by other factors. Taken together that leadership and motivational lecturer affect the performance of 36.5% for the remaining 65.5% is influenced by other factors.

***Keywords:*** *Performance in STPI.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam membangun manusia seutuhnya, pembangunan dibidang pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena keberhasilan dunia pendidikan sebagai faktor penentu tercapainya tujuan pembangunan nasional dibidang pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang yang bertumpu pada keyakinan pemerintah akan pentingnya pendidikan dalam kehidupan manusia, bahwa pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat.

Pendidikan merupakan proses pendewasaan diri seseorang. Melalui pendidikan akan tercipta perubahan tingkah laku dari seseorang yaitu dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi mengerti tentang sesuatu hal. Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia merupakan salahsatu lembaga pendidikan kedinasan yang berada dibawah kementerian perhubungan, yang menciptakan sumberdaya manusia yang handal dalam dunia penerbangan, untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah ditetapkan perlu adanya dukungan dari berbagai lini, salah satunya yaitu Dosen. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 tentang Dosen, bahwa dosen

adalah pendidik professional dan ilmuan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Pedoman Beban Kerja Dosen, 2011). Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

Sehingga dosen memiliki fungsi yang sangat vital terhadap keberhasilan menciptakan generasi penerus bangsa yang handal. Selain itu dengan kinerja Dosen yang baik, merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keaktifan belajar peserta didik saat di dalam kelas. Keaktifan yang ditunjukkan oleh peserta didik pada saat proses belajar mengajar berlangsung, tentunya tidak lepas dari kinerja dosen dalam kegiatan pembelajaran.

Fenomena yang terjadi khususnya dilingkungan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, bahwa kinerja Dosen masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan yang masih dominan S1, belum memadainya kemampuan dan metodologi mengajar dosen, terlebih-lebih dari mereka yang memiliki latar belakang pendidikan non-kependidikan, rendahnya pelatihan, workshop, seminar, dan sejenisnya yang berhubungan dengan pengembangan tekhnik dan metodologi pengajaran, struktur tugas yang belum jelas dan terukur, sampai kepada sistem penghargaan yang belum memadai.

Pendekatan sosiologis khususnya dari pihak pimpinan, memandang bahwa dengan pendidikan yang tinggi akan menunjukkan peningkatan harga diri dan status sosial. Meskipun realitasnya, tidak selalu demikian, karena boleh jadi dengan pendidikan yang

memadai, ternyata kinerja rendah, sehingga tidak mampu memberikan layanan pendidikan yang memadai kepada peserta didik. Karena itu tuntutan profesionalitas jabatan (pekerjaan) sebagai bahan motivasi, merupakan keharusan mutlak bagi seorang dosen di perguruan tinggi agar memicu kinerjanya menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas penulis tertarik mengungkap lebih lanjut mengenai **Analisis Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Transformasional Kinerja Dosen.**

## II. LANDASAN TEORI

### Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi adalah suatu perubahan yang sangat signifikan terhadap kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, aparatur, pengawasan dan pelayanan publik, yang dilakukan secara sadar untuk memposisikan diri (birokrasi) kembali, dalam rangka menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang dinamis. Perubahan tersebut dilakukan untuk melaksanakan peran dan fungsi birokrasi secara tepat, cepat dan konsisten, guna menghasilkan manfaat sesuai diamanatkan konstitusi. Perubahan kearah yang lebih baik, merupakan cerminan dari seluruh kebutuhan yang bertitik tolak dari fakta adanya peran birokrasi saat ini yang masih jauh dari harapan. Dengan demikian revolusi mental menjadi penting.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut KEMENPAN No.15 Tahun 2015, reformasi birokrasi merupakan langkah strategis membangun sumber daya aparatur Negara yang professional, memiliki daya guna dan hasil guna yang professional

dalam rangka menunjang jalannya pemerintah dan pembangunan sosial.

Menurut Bambang Istianto (2013:201) dalam bukunya Demokratisasi Birokrasi memberikan penjelasan bahwa :Pengertian “reformasi” secara harfiah dari kata “reform” atau “reformation” artinya “membentuk kembali” sesuai dengan hakikinya. Namun secara fungsional pemahamannya adalah membentuk kembali kearah perbaikan, kemajuan dan pembaharuan dan penyempurnaan. Dengan demikian pemahaman mengenai reformasi birokrasi adalah membangun kembali kondisi birokrasi kearah perbaikan, penyempurnaan dan pembaharuan sesuai dengan kondisi tujuan birokrasi pemerintah yaitu : pemberian pelayanan publik yang tertib, teratur, lancar serta efisien dan efektif.

### Kinerja Dosen

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut Moeharianto (2012:69) Arti kata kinerja berasal dari kata.*Job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang.

Berdasarkan pendapat tersebut kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut sesuai dengan standarisasi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Rosidah (2010:11) menyimpulkan pengertian kinerja adalah. *Performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sebenarnya kinerja merupakan satu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memilki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Ronnins dalam Moeharianto, (2012:94). Mengemukakan bahwa.Kinerja

sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan ability (A) Motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut Scriber dalam Moehariato, (2012:95) menjelaskan. Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa intensitas yaitu.

- Melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
- Memenuhi atau melaksakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*).
- Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*).
- Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Sedangkan menurut Tika (2006:121-122), menjelaskan bahwa. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan actual pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya..

Menurut Anwar Prabu Mangku negara (2009:67) mengemukakan bahwa. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menekankan maksud dari kinerja kepada hasil baik itu kualitas maupun kuantitas sebagai bagian dari tanggung jawab seorang pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa.Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pendapat tersebut lebih menjelaskan kepada suatu proses dalam manajemen secara keseluruhan, yang ditunjukkan dengan pencapaian hasil yang maksimal.

Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari sekian banyak pendapat para ahli, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

- $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- $Motivation = Attitude + Situation$
- $Ability = Knowledge + Skill$

### Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) sumber daya manusia terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, SDM yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih

mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi seseorang secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja khususnya dosen sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap dosen oleh pimpinan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja para dosennya, maka pimpinan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai dengan baik.

#### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa. Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan: Prestasi real yang dicapai individu.

- 1) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- 2) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Mulyadi (2014:97). Desain merupakan perencanaan dalam pembuatan sebuah objek, sistem, komponen atau struktur penelitian. Dalam arti lebih luas, desain merupakan seni terapan dan rekayasa yang berintegrasi dengan ilmu pengetahuan. Desain dikenakan pada bentuk sebuah rencana, dalam hal ini dapat berupa proposal, gambar, model maupun deskripsi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan desain kuantitatif. Dimana menurut Mulyadi (2014:111). Desain

kuantitatif adalah desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yang biasa disimbolkan dengan X terhadap variabel dependen yang disimbolkan dengan Y.

#### a. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian yang digunakan terbagi kedalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder, berikut ini penjelasan mengenai cara untuk memperoleh data tersebut.

##### Data Primer

Data primer penelitian ini menggunakan angket. Ada berbagai pendapat tentang pengertian angket karena jenis alat pengumpulan data ini banyak dipergunakan dalam berbagai penelitian. Menurut Arikunto (2006:225) mengatakan bahwa. Angket atau kuesioner adalah metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Skala pengukuran digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data. Dalam proses pengumpulan data mengenai analisis kinerja dosen menggunakan angket (kuesioner) dengan *skala likert*, dimana skala ini mempunyai gradasi positif sampai dengan negatif. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam proses menganalisis data, penulis menampilkan data tersebut dalam bentuk tabel-tabel jawaban responden, kemudian dihitung presentase nilai jawaban dari setiap indikator masing-masing maupun variable. Sehingga persentase tersebut

dapat diinterpretasikan. Untuk itu pembobotan pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan lima kategori, yaitu :

Dari pemberian bobot untuk setiap pertanyaan tersebut, maka dapat dihitung rata-rata bobot jawaban dari setiap pertanyaan, indikator atau variabel. Adapun nilai rata-rata bobot jawaban dapat dihitung menggunakan rumus :

$$M = \frac{\sum f(x_i)}{n}$$

Keterangan :

M	=	perolehan angka penafsiran
f	=	frekuensi jawaban
$x_i$	=	pembobotan (skala nilai)
n	=	jumlah seluruh jawaban

##### Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2007:11), Instrument penelitian lain yang digunakan adalah studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data sekunder. Data ini diperoleh dari sumber lainnya yaitu dari hasil pembacaan atau literatur dan lembaga pustaka yang berfungsi untuk membantu penelitian atas kebenaran data primer.

#### b. Teknik Sampling

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2007:90) mengatakah bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Tangerang yang berjumlah 107 orang.

##### Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk keperluan penarikan sampel ini penulis menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan :

- n = Sampel
- N = Populasi
- e = Nilai Kritis

Berdasarkan jumlah anggota populasi, ditetapkan nilai kritis (tingkat kesalahan) sebesar 5% dengan taraf kepercayaan 95%. Sehingga jumlah sampelnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,10)^2}$$

$$n = \frac{107}{2,07} = 52$$

Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel, menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*, dikarenakan populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

### c. Teknik Analisa Data

#### Koefisien Korelasi

Korelasi berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi variabel bebas (X) atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Desain penelitian dan rumus korelasi sebagai berikut :

a) Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat :

$H_a$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dosen.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dosen.

b) Membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi.

Menghitung nilai korelasi X terhadap Y

$$r_{x1.y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad 3.$$

Menentukan tingkat korelasi

#### Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk menentukan besaran pengaruh yang dihasilkan yaitu dengan menggunakan rumus :

$$KD = r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan.

KD = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Hasil Koefisien Korelasi

## IV. PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berikut ini hasil analisis deskriptif untuk pernyataan pada variabel kinerja.

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berikut ini hasil analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja.

Pernyataan	F	Likert	F.X	Mean
1	7	5	35	199/52= 3,83
	31	4	124	
	13	3	39	
	0	2	0	
	1	1	1	
	52		199	

Analisis Deskripsi Variabel Kinerja dengan nilai rata-rata tanggapan respond terhadap kuisener tentang kinerja rata-rata tanggapan sebesar 3,35 dikonsultasikan dengan tabel diatas kriteria Nilai termasuk kedalam rentang 2,61-3,40 yang artinya cukup baik.

#### 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Teknik analisis menggunakan korelasi pearson moment. Sedangkan pengolahan datanya menggunakan software SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*).

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi

a. Besaran Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19 diketahui nilai korelasi sebesar 0,500 nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus koefisien determinasi.

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,500^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,250 \times 100\%$$

$$KD = 25\%$$

Artinya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dipengaruhi faktor lain.

### **b. Besaran Faktor Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19 diketahui nilai korelasi sebesar 0,454 nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus koefisien determinasi.

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,454^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,206 \times 100\%$$

$$KD = 20,6\%$$

Artinya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 20,6% sedangkan sisanya 79,4% dipengaruhi faktor lain.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dipengaruhi faktor lain.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 20,6% sedangkan sisanya 79,4% dipengaruhi faktor lain.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 36,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi faktor lain.

### **B. Saran**

Berikut ini saran-saran yang dapat penulis utarakan yaitu:

### **1. Saran Mengenai Kinerja**

Penulis menyarankan mengenai kinerja dosen, perlu untuk ditingkatkan. Untuk peningkatan inisiatif dosen dalam pembuatan SAP sebaiknya didukung dengan pola pemberian bidang pengajaran sesuai dengan yang diampu.

### **2. Saran Secara Keseluruhan**

Bila kita melihat hasil penelitian ini, kedudukan Kinerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tri darma perguruan tinggi di STPI.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Asep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2004. MotivasiKepemimpinandanEfektivitasKelompok. Bengkulu: RinekaCipta.
- Handayani, dkk. 2007. Studi Korelasi Motivasi Pengguna dan Pemanfaatan. UII Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. ManajemenDasar, Pengertian, danMasalah. EdisiRevisi. Jakarta: BumiAksara.
- Istianto, Bambang. 2013. Demokratisasi Birokrasi. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kartini, Kartono. 2005. PemimpindanKepemimpinan. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009. Perencanaan dan PengembanganSumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Moehariato. 2012. Badan Pertanahan Nasional. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, AP. 2014. Metode Penelitian Terapan Untuk Mahasiswa. Jakarta : STIAMI Press.