

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP
DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang
Manajemen Pendidikan Tinggi**

Oleh :

RUKAYAH NOPRILAN SIAGIAN
NPM : 1920060002



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP
DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang
Manajemen Pendidikan Tinggi**

Oleh :

**RUKAYAH NOPRILAN SIAGIAN
NPM : 1920060002**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : **RUKAYAH NOPRILAN SIAGIAN**
NPM : **1920060002**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI,
DAN MOTIVASI KERJA DOSEN TERHADAP
KINERJA DOSEN FKIP DI UNIVERSITAS
SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR**

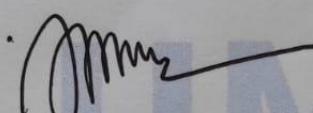
Pengesahan Tesis :

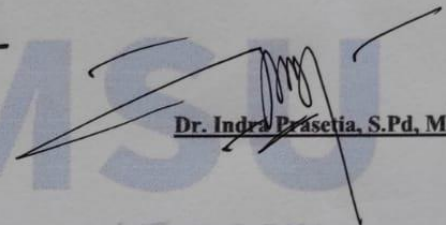
Medan, 01 September 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

Direktur,

Diketahui,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP
DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

RUKAYAH NOPRILAN SIAGIAN

NPM : 1920060002

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Rabu tanggal 01 September 2021

Komisi Penguji :

1. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**
Ketua

1.

2. **Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd**
Sekretaris

2.

3. **Dr. Amini, M.Pd**
Anggota

3.

PERNYATAAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP
DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Dokter) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali araban Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 01 September 2021

Penulis,



Rukayah Noprilan Siagian

MOTTO

**(Dua Musuh Terbesar Kesuksesan
Adalah Penundaan Dan Alasan)**

*"Ciri yang membedakan manusia dan hewan
adalah ilmu. Manusia menjadi mulia
karena ilmu, tanpa ilmu mustahil ada
kekuatan."*

*"Menuntut ilmu adalah taqwa.
Menyampaikan ilmu adalah ibadah.
Mengulang-ulang ilmu adalah zikir.
Mencari ilmu adalah jihad."*

*"Pati ilmu yang sebenarnya ialah
mengetahui sedalam-dalamnya apa arti taat
dan ibadah."*

(Imam Al-Ghazali)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Tesis ini saya persembahkan untuk kedua orangtua karena dengan doa, wejangan dan nasehat mereka sehingga bisa menjadi motivasi hidup disetiap hembusan nafas ini,

Orangtua terhebat bagi kami anak-anaknya.

My Beloved Family Suami tercinta Suhendri, S.T, terimakasih untuk selalu jadi penyemangat disegala aktivitas penulis, anak - anak tersayang Nazhirul Asrofi Mahenka dan M. Arshaka Ransi Mahenka, Juga kepada Ibu Mertua.

Semoga Allah selalu melimpahkan kasih sayang Nya kepada mereka, orang - orang terkasih.

Salam Sayang,

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR

Rukayah Noprilan Siagian

NPM:

1920060002

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah dosen FKIP di Universitas Simalungun pematangsiantar yang berjumlah 42 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 3,347 + 0,285 X_1 + 0,395 X_2 + 0,412 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 3,347 yang menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dosen diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 3,347. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja dosen akan meningkat. Hasil hipotesa uji t_{hitung} variabel penelitian adalah variabel gaya kepemimpinan diperoleh t_{hitung} 2,090 dengan probabilitas signifikan 0,043 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$, variabel kompetensi diperoleh t_{hitung} 2,681 dengan probabilitas signifikan 0,048 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. variabel motivasi kerja dosen diperoleh t_{hitung} 2,532 dengan probabilitas signifikan 0,041 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen FKIP di universitas simalungun pematangsiantar.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dosen dan kinerja dosen

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE, AND MOTIVATION LECTURER'S WORK ON THE PERFORMANCE OF FKIP LECTURERS AT SIMALUNGUN UNIVERSITY PEMATANGSIANTAR

Rukayah Noprilan Siagian

NPM:

1920060002

This study aims to determine the description of the leadership style, competence and work motivation of lecturers on the performance of FKIP lecturers at Simalungun University and determine the influence of leadership style, competence and work motivation of lecturers on the performance of FKIP lecturers at Simalungun University simultaneously or partially. This study uses a quantitative descriptive method. The sample in this study were lecturers of FKIP at Simalungun University, Pematangsiantar, amounting to 42 people. The data in this study are primary data. Data was collected using a questionnaire. The analytical method used is the Multiple Linear Regression model. To test the hypothesis simultaneously the F test is used and partially the t test is used. The results of the tests carried out with SPSS obtained multiple regression equations: $Y = 3.347 + 0.285 X_1 + 0.395 X_2 + 0.412 X_3$, which means a constant value of 3.347 which indicates that if the leadership style, competence and work motivation of lecturers are assumed to be zero, then the value of lecturer performance is 3,347. If the independent variable increases by 1%, the lecturer's performance will increase. The results of the t-test hypothesis of the research variable are the leadership style variable obtained tcount 2,090 with a significant probability of 0.043 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, the competency variable obtained tcount 2.681 with a significant probability of 0.048 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. The variable of lecturer's work motivation obtained tcount 2.532 with a significant probability of 0.041 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. So the decision taken is to reject H_0 and accept H_a , meaning the influence of leadership style, competence, and work motivation of lecturers on the performance of FKIP lecturers at Simalungun Pematangsiantar University.

Keywords: leadership style, competence and work motivation of lecturers and lecturer performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah menitipkan ilmu serta melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen FKIP Di Universitas Simalungun Pematangsiantar”**.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia , S.Pd, M.Si Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, selaku pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini
5. Orangtua Penulis Ibunda Hj. Sri Malem, Ayahanda H. Ruslan Siagian dan Ibu Mertua Ngatini untuk Doa yang tidak pernah putus dan selalu memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Teristimewa buat Suami Tercinta Suhendri, ST untuk semua support nya yang luar biasa kepada penulis serta anak – anak tersayang Nazhirul Asrofi

Mahenka dan M. Arshaka Ransi Mahenka sebagai penyemangat penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

7. Saudara serta sahabat – sahabat penulis di Program Studi Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Rasa terima kasih ini juga penulis sampaikan kepada Ibu Dekan FKIP Universitas Simalungun, Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Simalungun yang telah banyak membantu selama penulis melakukan penelitian di Kampus .

Semoga tesis ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan.

Medan, Juni 2021

Penulis

Rukayah Noprilan Siagian

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1. Secara Teoritis	11
2. Kegunaan Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kerangka Teoritis	12
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.1.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.3 Pengukuran Gaya Kepemimpinan	17

2.1.1.4	Gaya Kepemimpinan yang Efektif.....	17
2.1.2	Kompetensi	20
2.1.2.1	Konsep Kompetensi.	20
2.1.2.2	Karakteristik Kompetensi.	22
2.1.2.3	Strategi Meningkatkan Kompetensi.	25
2.1.2.4	Kompetensi Dosen.	27
2.1.3	Motivasi Kerja.....	30
2.1.3.1	Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja	30
2.1.3.2	Pentingnya Motivasi Kerja Dosen	32
2.1.4	Kinerja Dosen.....	39
2.1.4.1	Konsep Dasar Tentang KinerjaDosen	39
2.1.4.2	Kerja Dosen Dalam Proses Pendidikan di Perguruan Tinggi.....	40
2.1.4.3	Pengukuran Kinerja Dosen	46
2.2	Penelitian Relevan	51
2.3	Kerangka Konseptual.....	52
2.4	Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN		56
3.1	Jenis dan Rancangan Penelitian.....	56
3.1.1	Jenis Penelitian	56
3.1.2	Rancangan Penelitian.....	56

3.2	Lokasi Penelitian	57
3.3	Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian	57
3.3.1	Populasi.....	57
3.3.2	Sampel.....	58
3.4	Sumber Data dan Variabel Penelitian.....	58
3.4.1	Sumber Data.....	58
3.4.1.1	Data Primer	58
3.4.1.2	Data Sekunder.....	59
3.4.2	Variabel Penelitian	59
3.5	Instrumen Penelitian dan Kisi – Kisi Penelitian.....	60
3.5.1	Instrumen Penelitian.....	60
3.5.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	61
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6.1	Teknik Kuisioner	68
3.7	Model Analisis Data	68
3.7.1	Uji Validitas	68
3.7.2	Uji Reliabilitas	74
3.8	Teknik Analisis Data	76
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	76
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	76

3.8.2.1 Uji Normalitas.....	76
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas.....	77
3.8.2.3 Koefisien Korelasi.....	77
3.8.2.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	79
3.8.2.5 Analisis Regresi Berganda.....	79
3.8.2.6 Pengujian Hipotesis.....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	78
1. Objek Penelitian.....	78
2. Deskriptif Responden.....	79
3. Statistik Deskriptif.....	80
4.1.1 Deskripsi Data.....	90
4.1.2 Regresi Linear Berganda.....	91
1. Uji Normalitas.....	91
2. Uji Multikolinearitas.....	92
3. Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.1.3 Uji Hipotesis.....	95
1. Uji t.....	95
2. Uji F.....	98
4.2 Pembahasan.....	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....119

5.2 Saran.....120

DAFTAR PUSTAKA.....122

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Hal
Gambar 2. 1	Elemen Pembentuk Kompetensi Individual	23
Gambar 2. 2	Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Hal
Tabel 1. 1	Data Dosen FKIP Universitas Simalungun	4
Tabel 1. 2	Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	5
Tabel 2. 1	Beberapa Dimensi Pengajaran	43
Tabel 2. 2	Keputusan Dirjen Dikti No. 3298 / D / T / 9	48
Tabel 3. 1	Teknik Penskoran Angket.....	62
Tabel 3. 2	Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan (X1)	63
Tabel 3. 3	Kisi-kisi Angket Kompetensi (X2)	65
Tabel 3. 4	Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (X3).....	67
Tabel 3. 5	Kisi-Kisi Angket Kinerja Dosen (Y).....	68
Tabel 3. 6	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	74
Tabel 4.1	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	79
Tabel 4.2	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.3	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	80
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1.....	81
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2.....	84
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3.....	86
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	88
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif.....	90

Tabel 4.9 Hasil uji Normalitas.....	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	98
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan yang memfasilitasi kegiatan Tri Dharma yaitu Pengajaran, Pengabdian, dan Penelitian berkewajiban menyelenggarakan kegiatan-kegiatan Tri Dharma yang berkesinambungan. Dalam salah satu bagian Tri Dharma yaitu Pengajaran, ada peran dosen sebagai tenaga pengajar untuk turut serta menghadirkan pendidikan berkualitas bagi kemajuan bangsa dan negara. Pendidikan berkualitas dihasilkan dari kualitas sumber daya manusianya, salah satunya adalah dosen. Untuk itu kualifikasi dosen yang diperlukan harus sesuai dengan kebutuhan perkembangan dan tantangan jaman sebagai bekal persaingan secara global.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan undang-undang tersebut dapat dikatakan bahwa dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Trianto dan Tutik (2006:3) dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber dayadosen, dari penjabaran diatas dapatlah

disimpulkan bahwa kinerja dosen menjadi sangat penting bagi peningkatan kualitas Perguruan Tinggi.

Kualitas sebuah perguruan tinggi sangat bergantung oleh kinerja dosen. Bagi setiap perguruan tinggi, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena kinerja tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Setiawan (1988:9) kinerja berhubungan kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Aspek lain adalah hubungan organisasi dengan lingkungan sosial dan lingkungan politiknya". Menurut Keban (2004:43) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai "penampilan", "unjuk rasa" atau "prestasi". Hal ini juga sependapat dengan Mangkunegara (2008 : 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. Demikian Mahsun (2006 :25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kurun waktu tertentu.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal tentunya sangat memerlukan upaya dan komitmen yang tinggi dari perguruan tinggi maupun dosen itu sendiri. Mengutip Pramudyo (2010: 4) sebagaimana hasil survei yang dilakukan oleh The THES - QS World University Rankings yang merupakan publikasi tahunan peringkat universitas di seluruh dunia yang dipublikasikan oleh *The Times Higher*

Education Supplement (THES) hanya menempatkan tiga universitasnya masuk dalam 500 universitas top dunia yaitu Universitas Gadjah Mada berada pada peringkat 360, Institute Teknologi Bandung di peringkat 369 dan Universitas Indonesia di peringkat 395. Perguruan tinggi negeri maupun swasta yang berada pada L2DIKTI Wilayah I Sumatera Utara belum ada yang mampu masuk dalam jajaran elit perguruan tinggi di dunia. Gambaran umum peringkat Universitas inilah yang menjadi barometer perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan tinggi di Indonesia pada umumnya dan perguruan tinggi swasta dalam hal ini Universitas Simalungun pada khususnya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang berada di L2DIKTI Wilayah I Sumatera Utara, bahwa salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, permasalahan kinerja dosen dilingkungan FKIP Universitas Simalungun masih belum optimal. Sebagaimana data yang penulis peroleh dari Bagian Kepegawaian Universitas Simalungun menunjukkan bahwa masih terdapat dosen FKIP Universitas Simalungun yang mengajar belum sesuai dengan bidang keahliannya. Sebagaimana data berikut :

Tabel 1.1 Data Dosen Tetap FKIP Universitas Simalungun

Bidang Keahlian	Pendidikan Dosen	
	S2 (Magister)	S3 (Doktor)
Ilmu Pendidikan	19	2
Ilmu Esakta	4	-
Ilmu Hukum	6	-
Ilmu Manajemen	3	1
Ilmu Sosial dan lainnya	4	3
Jumlah	36	6

Data KTU FKIP Universitas Simalungun, 2020

Berdasarkan data tersebut di atas, terlihat bahwa dari bidang keahlian dosen tetap di pendidikan masih sangat sedikit dilihat dari pendidikan dosen. Dari 42 dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun terlihat bahwa hanya 21 atau 50% dosen yang memenuhi kualifikasi bidang keahlian yang sesuai dengan tugasnya di FKIP. Permasalahan yang muncul adalah latar belakang pendidikan dari dosen yang tidak sesuai dengan matakuliah yang diampu menyebabkan distorsi pencapaian kompetensi yang diharapkan. Sehingga dijumpai, seorang dosen mengajarkan mata kuliah yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Kondisi ini menyebabkan kompetensi yang dimiliki mahasiswa terkadang melenceng dari yang diharapkan oleh kurikulum yang sudah disusun.

Kondisi ini juga diperparah jika dosen mengajar lebih dari satu matakuliah, sehingga harus memaksakan mengajar di matakuliah lain, meskipun tidak ada latar belakang pendidikan yang mumpuni. Sebagaimana menurut Badra, dkk (2005:4) memahami karakteristik dari matakuliah yang diajarkan sangatlah perlu. Apakah

matakuliah ini termasuk matakuliah pra-syarat dari matakuliah selanjutnya atau bukan. Jika menjadi pra-syarat maka materi kuliah yang disampaikan harusnya menjadi dasar untuk menguasai materi pada matakuliah berikutnya. Demikian menurut Dirjen Dikti (2008:7) bahwa kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan administrasi. Menurut Nasution (1999:51) kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Mitchell (1998:21) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Karena kinerja dosen merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, dalam bidang penelitian, hasil peninjauan data di Portal Universitas Simalungun menunjukkan jumlah penelitian dan pengabdian masyarakat dosen FKIP Universitas Simalungun selama 5 (lima) tahun, mulai tahun 2016 – 2020 sebagaimana tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Jenis Penelitian	Tahun Akademik					Jumlah
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	
Hibah PT	4	6	7	6	7	30
Hibah Dikti	2	1	-	1	2	6
Hibah Kerjasama	3	1	3	1	1	9
Lainnya	17	15	18	22	21	93
Jumlah	26	23	28	30	31	141

Sumber : Borang evaluasi Fakultas, 2020

Jika dilihat dari tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja penelitian dan pengabdian masyarakat para dosen FKIP Universitas Simalungun masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Dari 42 dosen tetap yang ada di FKIP Universitas Simalungun menunjukkan rata-rata 0,5 atau 1 penelitian atau pengabdian masyarakat yang dihasilkan dosen.

Peningkatan kinerja dosen memerlukan beberapa hal seperti motivasi, etos kerja yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang stabil, komitmen organisasi yang pasti, kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, dan tercapainya kepuasan kerja dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dosen yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Hal yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mengatur karyawannya adalah bagaimana pemimpin itu memimpin dalam bekerja maupun dalam memberi arahan. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja dosen. Pengertian kepemimpinan sendiri adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk mempengaruhi dan memperbaiki kelompok atau budayanya. Namun pada organisasi sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik, misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan maupun arahan kerja. Jadi pada dasarnya, seorang pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena jika model

kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin sudah tepat, maka keselarasan karyawan dalam bekerja akan tercipta dengan sendirinya.

Kemudian hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja dosen adalah Kompetensi dosen. Kompetensi dosen bukan hanya sekedar kemampuan yang harus dikuasai, akan tetapi juga harus diiringi dengan kemauan yang kuat dalam menggunakannya. Mengenai konsep kompetensi, Jalal menyebutkan ada tiga dimensi dalam kompetensi; pertama, dimensi kecakapan proses; kedua, dimensi konsep dasar keilmuan; ketiga, dimensi penerapan. Kompetensi dosen dapat diidentifikasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan dosen di perguruan tinggi. Bagaimana seorang dosen dapat mengajar, berkomunikasi, dan berperilaku kepada mahasiswa dapat menunjukkan kompetensi yang mereka miliki.

Menurut Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, untuk menjadi seorang dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini tidak hanya diterapkan ketika perkuliahan, akan tetapi di lingkungan perguruan tinggi. Secara garis besar, kompetensi pedagogik ialah kemampuan dosen dalam mendidik dan mengelola pembelajaran mahasiswa. Kemampuan dosen dalam menguasai materi perkuliahan secara luas dan mendalam disebut kompetensi profesional. Selanjutnya, bagaimana cara dosen bersikap dan akhlak yang dimiliki dosen disebut kompetensi kepribadian. Dan yang terakhir kompetensi sosial adalah kemampuan dosen dalam berkomunikasi kepada mahasiswa baik selama perkuliahan maupun di lingkungan perguruan tinggi.

Kompetensi dosen seperti yang sudah dipaparkan di atas, harusnya sudah dikuasai dan diterapkan oleh dosen. Faktanya, masih terdapat dosen di perguruan tinggi yang tidak menerapkan kompetensi dosen ketika melaksanakan perkuliahan maupun ketika berada di lingkungan perguruan tinggi.

Selain gaya kepemimpinan dan Kompetensi hal yang diperlukan selanjutnya untuk mendukung kinerja dosen adalah motivasi kerja, karena dalam hal ini motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan membuat seseorang bisa bekerja dengan lebih baik. Motivasi berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang. Memotivasi diri sendiri dan memotivasi orang lain bukan hal yang mudah, biasanya seseorang akan merasa didukung jika orang tersebut mendapatkan dorongan yang positif dari berbagai pihak yang bersangkutan. Akan tetapi pada kenyataannya dosen masih merasa kurang termotivasi. Rutinitas pekerjaan seringkali menjadi kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam memotivasi seorang Dosen, seorang pemimpin berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam bekerja yaitu kemauan dan kemampuan. Apabila seorang karyawan memiliki kemauan tetapi tidak memiliki kemampuan, maka tidak akan bisa bekerja dengan baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.

Sebagaimana hasil pengumpulan data lapangan yang terjadi di Universitas Simalungun, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja dosen berdasarkan data dari pendidikan dan kesesuaian dengan pengajaran masih belum seratus persen sesuai,

demikian bidang penelitian masih ada yang belum rutin mengadakan penelitian setiap tahun, sama halnya dengan bidang pengabdian kepada masyarakat umumnya masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen FKIP Di Universitas Simalungun Pematangsiantar”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebenarnya banyak variabel yang mempengaruhi kinerja dosen, tetapi dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan atau yang mempengaruhi kinerja dosen.

1. Masih terdapat dosen yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Pelaksanaan tugas penelitian dosen belum dilaksanakan setiap tahunnya
3. Pelaksanaan pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti maka penulis membatasi masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen FKIP Di Universitas Simalungun.

1.4 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun ?
4. Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Simalungun ?

1.5 TujuanPenelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas Simalungun
4. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Secara Bersama – Sama Terhadap Kinerja Dosen

Di Universitas Simalungun

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai kontribusi dan sumbangan ilmiah untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pimpinan Universitas Simalungun

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pimpinan dalam melakukan upaya yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja dosen.

b. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai cara meningkatkan kompetensi serta motivasi sehingga dosen bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja dosen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka menunjukkan respon tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi. (Mulyasa, 2007: 107 – 108). Dalam hal ini yang menjadi pemimpin adalah Dekan yang mengkoordinir kegiatan Fakultas.

2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (directive behavior) dan unsur bantuan (supporting behavior). Sedangkan berdasarkan kepribadian maka gaya kepemimpinan dibedakan menjadi (Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994) :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah kuning. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan kepribadian kuning ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Namun, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa saya analogikan dengan peribahasa “ Tong Kosong Nyaring Bunyinya ”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji. Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika :

- 1) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.
- 2) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang

otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Mekanisme atau dimakan adalah prinsip hidupnya. Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada

kompromi terhadap bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih.

Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Dalam bahasa sederhana, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan jenis ini merupakan diplomator yang ulung, atau win-win solution. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya demokratis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat – sangat keterlaluhan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak

menyengangkan tersebut, tetapi pengikut - pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

1. Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih
2. Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya terjadi win-loss solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

4. Gaya Kepemimpinan Moralitas

Gaya kepemimpinan moralitas adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralitas sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralitas pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moralitas adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

Gaya kepemimpinan moralitas ini efektif bila :

- 1) Keberhasilan seorang pemimpin moralitas dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.
- 2) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

2.1.1.3 Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut (Gibson, 2004) :

- a. Charisma Adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
- b. Ideal influence (pengaruh ideal) Seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
- c. Inspiration Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
- d. Intellectual stimulation Adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.
- e. Individualized consideration (perhatian individu) Perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.1.4 Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang

pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

Gaya setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para pengikutnya. Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang berbeda satu sama lain.

Pada suatu waktu tertentu kebutuhan - kebutuhan kepemimpinan dari suatu organisasi mungkin berbeda dengan waktu lainnya, karena organisasi-organisasi akan mendapatkan kesulitan bila terus-menerus berganti pimpinan, maka para pemimpinlah yang membutuhkan gaya yang berbeda pada waktu yang berbeda. Gaya yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tahapan kehidupan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pada saat itu. Organisasi - organisasi perlu memperbarui diri mereka sendiri, dan gaya kepemimpinan yang berbeda seringkali dibutuhkan.

Seringkali seorang pemimpin harus bertindak secara sepihak. Organisasi-organisasi harus melewati tahap-tahap yang berbeda dalam hidup mereka. Selama periode-periode pertumbuhan dan perkembangan yang cepat, kepemimpinan otokrasi mungkin akan bekerja dengan baik. Misalnya, pendiri suatu organisasi keagamaan yang baru, sering merupakan tokoh kharismatik yang mengetahui secara intuitif apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Karena itu adalah visinya, maka ialah yang paling sanggup untuk menanamkannya kepada

orang lain tanpa diskusi. Tetapi selama periode pertumbuhan yang lambat atau konsolidasi, organisasi tersebut perlu menyediakan waktu lebih untuk merenung dan berusaha agar lebih berdaya guna.

Ketika organisasi tersebut masih baru, pendirinya dapat mengandalkan kekuatan visinya untuk menarik orang-orang lain yang mempunyai sasaran yang sama. Namun, pada waktu organisasi itu berhasil, maka cara-cara lain untuk mempertahankan persamaan visi akan diperlukan. Bila gaya kepemimpinan tidak disesuaikan, sehingga mencakup penyamaan sasaran dengan peran serta penuh, sering organisasi tersebut mengalami kegagalan. Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat dan resiko yang timbul sebagai konsekwensi daripada keputusan yang diambilnya.

Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi

anggotanya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Konsep Kompetensi.

Judge (2007): “Menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (attitude) dan kemampuan (ability)”. Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial, untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks ini, kompetensi atau modal manusia dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian dan kemampuan (ability) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Mayo, 2002, Fitzewz & Davison, 2000). Spencer & Spencer (1993;9) mengemukakan: “Kompetensi adalah kemampuan individual yang relatif tetap ketika menghadapi suatu pekerjaan”. Kompetensi terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Menurut Ainswort et. al.(2002;61): “Kompetensi adalah kapasitas pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja”. Sedangkan Mulyasa (2003:37) mengemukakan: “Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bersikap”.

Konsep kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep yang dikemukakan Spencer and Spencer (1993) yang mengemukakan bahwa: ”Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan

individu yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual”. Selanjutnya, Spencer dan Spencer (1993 : 25-89) mengemukakan bahwa, kompetensi yang dimiliki individu dapat dibedakan menjadi enam kelompok atau kluster dan 18 indikator kompetensi. Tabel 2.1 menjelaskan keenam kluster dan ke- 18 indikator yang dimaksud.

Sedangkan dimensi kompetensi yang digunakan adalah berpedoman Buku Pedoman Sertifikasi Dosen yang meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer tentang enam kluster kompetensi. Dari kluster yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer terdapat banyak kesamaannya dengan kompetensi berdasarkan Serdos 2010. Untuk kompetensi pedagogik senada dengan kluster pertama, kompetensi profesional dengan kluster yang kelima, kompetensi kepribadian dengan kluster yang ketiga dan keenam, kompetensi sosial dengan kluster yang kedua dan keempat.

Tabel 2.1 Model Kompetensi Spencer dan Spencer

Kluster Kompetensi	Indikator
Kompetensi berprestasi dan bertindak (<i>Achievement and Action</i>)	Orientasi prestasi (<i>achievement orientation</i>) Perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian (<i>concern for order, quality and accuracy</i>) Inisiatif (<i>initiative</i>)
Kompetensipelayanan (<i>Helping and Human Service</i>)	Empati (<i>interpersonal understanding</i>) Orientasi pelayanan dan kepuasan (<i>customer service orientation</i>)

Kompetensi mempengaruhi orang lain (<i>The Impact and Influence</i>)	Mendukung dan mempengaruhi (<i>impact and influence</i>) Kesadaran berorganisasi (<i>organizational awareness</i>) Membangun hubungan kerja (<i>relationship building</i>)
Kompetensi manajerial (<i>Managerial</i>)	Mengembangkan orang lain (<i>developing others</i>) Pengarahan (<i>directiveness</i>) Kerja kelompok dan bekerjasama (<i>teamwork and cooperation</i>)
Kompetensi keahlian (<i>Cognitive</i>)	Berpikir analitis (<i>analytical thinking</i>) Berpikir konseptual (<i>conceptual thinking</i>) Keahlian teknis (<i>expertise</i>)
Efektivitas diri (<i>Personal Effectiveness</i>)	Pengendalian diri (<i>self-confidence</i>) Percaya diri (<i>self-confidence</i>) Fleksibilitas (<i>flexibility</i>)

Sumber : Diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993).

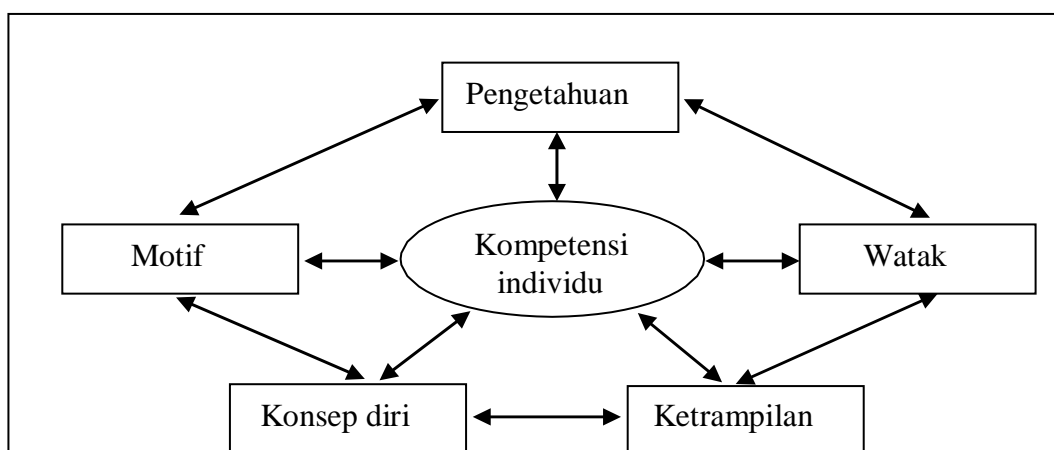
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi.

Spencer and Spencer mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Lima karakteristik utama dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan- tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan.
2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

3. Konsep diri (self concept), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kelima karakteristik kompetensi di atas saling berinteraksi dan bersinergi membentuk kompetensi individu. Spencer and Spencer (1993 : 9) Interaksi kelima elemen kompetensi individu disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Elemen Pembentuk Kompetensi Individual

Kompetensi pengetahuan dan ketrampilan adalah bagian kompetensi yang lebih nyata (visible), berada di permukaan dan mudah untuk dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman. Kompetensi motif dan watak cenderung lebih

tersembunyi (hidden) dan sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Berdasarkan undang-undang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru dan dosen adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Jenis kompetensi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi yang mengacu pada Pedoman Sertifikasi Pendidikan untuk Dosen Tahun 2010. Kompetensi yang harus dimiliki dalam bidang jasa pendidikan dosen sesuai dengan Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Tahun 2010, terdiri dari:

1. Kompetensi Pedagogik, meliputi: kemampuan untuk merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi Profesional, meliputi : penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi, serta kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.
3. Kompetensi Kepribadian, meliputi : empati (empathy), berpandangan positif terhadap orang lain, berpandangan positif terhadap diri sendiri, genuine (authenticity) dan berorientasi kepada tujuan.
4. Kompetensi Sosial, meliputi : kemampuan menghargai keragaman sosial, menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, menghargai

pendapat orang lain, membina suasana kelas serta kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

2.1.2.3 Strategi Meningkatkan Kompetensi.

Menurut Ulrich secara garis besar ada lima alat untuk meningkatkan kompetensi dalam suatu organisasi yang disebut dengan 5B (*buy, build, borrow, bounce and bind*). Secara rinci kelima penjelasan strategi peningkatan kompetensi tersebut sebagai berikut:

1. Buy (Membeli)

Pimpinan Perguruan Tinggi dapat mencari bakat sumber daya manusia yang lebih berkualitas dari sumber eksternal untuk mengganti bakat sumber daya manusia yang ada saat ini. Strategi ini dilakukan dengan mengadakan seleksi dan penyusunan dosen dan staf dan mulai dari level operasional hingga manajerial. Banyak pimpinan organisasi yang menempuh cara ini sebagai jalan pintas untuk meningkatkan daya saing organisasi, mengembangkan ide-ide baru, mengatasi hambatan kultural lama, dan menciptakan modal intelektual melalui peningkatan kompetensi organisasi.

2. Build (Membangun)

Melalui strategi ini pimpinan Perguruan Tinggi melakukan investasi pada semua dosen yang ada saat ini untuk membuat mereka lebih kuat dan berkualitas. Dosen dituntut untuk selalu berupaya menemukan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi akan mengeluarkan dana yang besar untuk membantu dosennya dalam mempelajari ketrampilan teknis dan manajerial baru yang dilakukan baik melalui proses belajar formal maupun melalui pengalaman

on-the-job terstruktur.

3. Borrow (Meminjam)

Strategi yang dilakukan oleh pimpinan Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kompetensi dosen dengan melakukan investasi pada pihak luar organisasi yang mampu memberikan berbagai gagasan, kerangka berpikir, dan alat untuk memperkuat organisasi. Kerja sama yang efektif dengan konsultan atau mitra dari luar dapat menimbulkan transfer pengetahuan, menciptakan pengetahuan baru, dan merancang pekerjaan secara lebih efektif.

4. Bounce (Memecat)

Dalam strategi ini, pimpinan Perguruan Tinggi dapat mengganti setiap individu yang gagal berprestasi untuk memenuhi standar kualifikasi, gagal mengembangkan ketrampilan baru dan tidak berkualitas untuk melakukan praktik pekerjaan, dan individu yang tidak mampu untuk berubah; belajar; dan beradaptasi. Pimpinan dalam memutuskan strategi ini harus berhati-hati dan bijaksana karena pimpinan harus berani mengganti dosen yang prestasinya di bawah persentase standar. Dosen yang dipertahankan dan yang dilepas harus memahami alasan yang dikemukakan dan apa yang harus dituntut oleh mereka. Proses yang adil harus memenuhi ketentuan dan perturan ketenagakerjaan.

5. Bind (Mengikat)

Mempertahankan dosen yang memiliki visi, arah, dan kompetensi pada semua level manajemen merupakan hal yang sangat penting karena investasi yang dikeluarkan untuk membangun bakat individual membutuhkan waktu yang bertahun-tahun

sebelum dapat memberikan hasil yang memadai. Pimpinan harus mengidentifikasi dan mewawancarai dosen yang penting untuk mengetahui cara mereka mempertahankan loyalitas dan kemudian membuat kontrak dengan mereka agar mereka tidak pindah ke organisasi yang lainnya.

2.1.2.4 Kompetensi Dosen.

Dihubungkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, kompetensi dosen mempunyai peran yang strategis. Spencer & Spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sebagai berikut :

Pertama, semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) yang meliputi kompetensi: 1) Orientasi untuk berprestasi, merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar, 2) Perhatian terhadap kerapian; mutu; dan ketelitian, merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi, 3) Inisiatif, yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang diharapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu, 4) Pencarian dan pengumpulan informasi.

Kedua, kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk : 1) mendengarkan, 2) memahami, dan 3) mendengarkan hal-hal yang tidak terkatakan, atau pema- haman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

Ketiga, kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi : 1) Mendukung dan mempengaruhi merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya, 2) Kesadaran berorganisasi yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang berperan atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi, 3) membangun hubungan kerja.

Keempat, kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: 1) Kemampuan memberi dukungan merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain, 2) Keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi, 3) Kerja kelompok dan kerjasama adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja, dan 4) Kepemimpinan kelompok merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

Kelima, memiliki kemampuan/daya pikir yang mencakup kompetensi-kompetensi, 1) Berpikir analitik, yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikan menjadi bagian-bagian yang lebih rinci,

atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu, 2) Bersikap konseptual; ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks, 3) Keahlian teknis yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan mendistribusikan pengetahuan dan keterampilan pada orang lain.

Keenam, efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : 1) Pengendalian diri merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan, 2) Kepercayaan diri keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, 3) Fleksibilitas merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan, dan 4) Komitmen pada organisasi berupa kemauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah : Uno (2007 : 1) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Robbins (2006 : 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004 : 6) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2003 : 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”.

Fred Luthans (1995 : 141) menegaskan bahwa “Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship between, needs, drives, and incentives”.

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu : kebutuhan- kebutuhan, dorongan-dorongan, insentif-insentif. Dari ketiga hal ini dapat dijelaskan bahwa :

1. Kebutuhan, tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis
2. Dorongan, biasanya disebut yang terbangun untuk meredakan kebutuhan.
3. Insentif, merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan (dosen) untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

2.1.3.2 Pentingnya Motivasi Kerja Dosen

Motivasi menurut sumber yang menimbulkan dibedakan dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang dosen harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (content), dan teori proses. Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada factor - faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan “apa” yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan 2003:103). Beberapa tokoh dalam teori isi antara lain :

1. Teori Motivasi Isi (Content)

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins (2006:214). Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Pendapat ini diantaranya diungkapkan pula oleh Siagian (2006 :288), Usman (2006: 227-231) dan Manullang (2006:173-177).

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena Existence Needs, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. Relatedness Needs, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan Growth Needs adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow (Siagian 2006:289).

Teori Motivasi Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak, karena manusia menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan kondisi obyektif yang dihadapinya antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya (Robbins 2006:221).

Teori Dua Faktor. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut Robbins seperti yang diungkapkan Siagian (2006:209) yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dari konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut (Umar 2004:39)

Teori X dan Y dari McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat mengarahkan dirinya (Usman 2006:233).

McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh Karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins 2006:216)

Teori Motivasi David McClelland..Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan akan kelompok pertemanan atau afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power) (Robbins 2006:222)

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan besar, dengan pendapatan yang besar akhirnya dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Hasibuan 2003:112).

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, sebab setiap orang menginginkan: (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, (3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, (4) kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi, ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan afiliasi.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh pimpinan ditumbuhkan secara sehat, menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga seseorang akan meningkatkan semangat kerjanya.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (needs), kemudian ada harapan (expectancy) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (reward) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Hanafi 1997:348). Teori motivasi proses ini antara lain: (1) Teori Penentuan Tujuan, (2) Teori Penguatan, (3) Teori Keadilan, dan (4) Teori Pengharapan.

Teori Penentuan Tujuan. Menurut Hanafi (1997:352) Teori Penentuan Tujuan mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu, jadi menurut pendapat Robbin, dan Hanafi sudah sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Edwin Locke yaitu "bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja"

Teori Penguatan (Teori motivasi reinforcement) mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (rewarding), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau punishment) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang (Hanafi 1997:353).

Sesuai pendapat Robbins dalam teori penguatan mempunyai pendekatan perilaku (behavioristik), yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkondisikan perilaku. Umar (2004:41) berpendapat teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori Keadilan (Equity Theory) Pendapat Hanafi (1997:351) tentang teori motivasi keadilan adalah "bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja merupakan fungsi persepsi keadilan (kewajaran) yang dirasakan oleh karyawan terhadap balasan yang diterimanya. Keadilan tersebut diukur berdasarkan rasio antara output yang dihasilkan orang tersebut (misal, gaji atau promosi) dengan input seseorang (misal, usaha atau keterampilan). Robbins berpendapat bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua.bawahannya, jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Teori Pengharapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom, Robbins menyimpulkan "bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras

bila meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat” (Robbins 2006:230).

Mengacu pada uraian teori di atas, secara konseptual dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja dosen. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang dosen biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Indikator motivasi kerja menurut Usmara (2006:14) yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dirumuskan definisi operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dalam dua dimensi yaitu: (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dorongan internal indikatornya: prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Dimensi dorongan eksternal, indikatornya: promosi, dan pertumbuhan.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

2.1.4 Kinerja Dosen

2.1.4.1 Konsep Dasar Tentang Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007:1) Mathis – Jackson (2004:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.

(1) Kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Mangkunegara (2004:67) mengungkapkan pengertian ”kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

2.1.4.2 Kerja Dosen Dalam Proses Pendidikan di Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kompetensi Dosen sebagai berikut :

- (1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi
- (3) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan

formal.

- (4) Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan
- (5) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik (2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (3) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. (4) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Trianto 2006:241).

Tipe penilaian dan evaluasi pengajaran di pendidikan tinggi umumnya meliputi empat dimensi, yaitu masukan, proses, keluaran atau produk, dan konteks pengajaran (Indrajit& Djokopranoto 2006:211) yaitu :

- (1) Masukan: dalam dimensi masukan, aspek spesifik yang perlu dievaluasi adalah karakteristik mahasiswa maupun dosen, masing-masing mahasiswa sangat berbeda dalam hal pengetahuan, nilai, dan kepercayaan yang mereka

bawa dalam suasana perkuliahan, perbedaan ini akan mempengaruhi keberhasilan pembelajaran atau perkuliahan. Sejalan dengan itu, demikian pula dosen memiliki pengetahuan, pengalaman mengajar, pengalaman meneliti, dan motivasi yang berbeda-beda pula.

- (2) Proses: terdiri atas keputusan mata kuliah dan tingkah laku kelas. Apabila seorang dosen mengajar, maka ia sebetulnya mengambil keputusan atas isi mata kuliah yang diberikan, buku referensi yang digunakan, kedalaman pembahasan, cara pengajaran, cara tes atau ujian, serta penilaian. Tingkah laku kelas diwarnai oleh tingkah laku mahasiswa, yang menyangkut suasana kuliah, komunikasi dan interaksi, cara mengajukan pertanyaan dan cara menjawab, cara diskusi, pemberian motivasi pada mahasiswa.
- (3) Produk: dimensi ini menyangkut produk dari pengajaran sendiri, yang meliputi jumlah dan tipe pengajaran untuk tiap-tiap mata kuliah. Dalam pemberian kuliah yang baik, mahasiswa akan memperoleh tambahan pengetahuan yang berguna dan berminat untuk belajar sendiri menambah pengetahuansendiri.
- (4) Konteks: adalah hal lain yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran antara lain ruang kuliah (fisik), kelengkapan kuliah (institusional), sikap mahasiswa (sosial), dan gairah dosen(personal).

Keempat hal uraian di atas merupakan penjelasan yang berasal dari beberapa dimensi pengajaran yang disampaikan oleh Dee Fink yang dikutip oleh Indrajit dan Djokopranoto (2006:213) yang dapat kita lihat dalam bentuk skema pada halaman berikut ini.

Tabel 2.1 Beberapa Dimensi Pengajaran

Dimensi Umum Penilaian	Aspek Khusus Pengajaran Pendidikan Tinggi	
Masukan	Karakteristik mahasiswa	Karakteristik Dosen
Proses	Keputusan Mata Kuliah	Tingkah Laku Kelas
Produk	Jumlah dan Tipe Pembelajaran	
Konteks	Berbagai Konteks : <ul style="list-style-type: none"> • Fisik • Sosial • Institusional • Personal 	

Sumber : L. Dee Fink, dalam *Improving the Evaluation of college teacher, A Guide to Faculty Development* dalam Indrajit & Djokopranoto (2006:213)

Indrajit dan Djokopranoto (2006 : 213) mengungkapkan pendapat L. Dee Fink, ada lima pertanyaan untuk menilai mutu pengajaran yaitu :

1. Apakah dosen memiliki pengetahuan cukup dan mutakhir mengenai bahan mata kuliah yang diajarkan, termasuk pengalaman akademis dan atau pengalaman praktis serta upaya untuk pengembangan?
2. Seberapa baik keputusan dosen mengenai mata kuliah yang diberikan, termasuk tujuan, teknik dan srategi mengajar, pemberian tugas bacaan atau pekerjaan rumah atau laboratorium, test dan penilaian?
3. Seberapa jauh suasana kelas mendukung proses pembelajaran selama dosen yang bersangkutan mengajar, termasuk pengorganisasian, antusiasme, interaksi, dan hubungan antarmahasiswa?
4. Seberapa baik hasil pendidikan dan pengajaran yang diterima mahasiswa termasuk jumlah yang dipelajari, pentingnya yang dipelajari, sikap terhadap

proses pembelajaran, dan sikap terhadap matakuliah?

5. Bagaimana mutu proses belajar mengajar dibantu atau dipengaruhi oleh faktor kontekstual termasuk faktor fisik, institusional, sosial, dan personal?

Pada hakikatnya, pertanyaan di atas digunakan untuk melakukan penilaian mengenai kualitas pengajaran para dosen. Untuk menjawab secara obyektif, memerlukan prosedur atau cara dan sumber informasi. Sumber-sumber diambil dari hal dan pihak yang mempunyai hubungan sangat erat dengan hal-hal yang dinilai. Indrajit dan Djokopranoto (2006 : 215) mengungkapkan sumber-sumber tersebut adalah: (1) Bahan kuliah. (2) Mahasiswa (yang sedang kuliah dan alumni). (3) Dosen, rekan dosen ahli, karyawan administrasi. (4) Konsultan pengamat.

Prosedur yang disarankan yang dapat dilakukan dalam proses penilaian, dengan melakukan evaluasi sendiri, melakukan evaluasi tahunan, dan evaluasi secara berkala.

- a. Evaluasi Sendiri. Dalam prosedur, dosen diharapkan melakukan sendiri evaluasi atas kinerja dirinya termasuk rencana dan kebutuhan untuk memperbaiki kinerjanya.
- b. Evaluasi Tahunan. Evaluasi dilakukan setiap tahun sekali dan dilakukan oleh atasan dosen bersangkutan. Penilaian dapat dilakukan dengan prosedur, cara penilaian, komponen penilaian, dan formulir penilaian yang sudah baku untuk membantu penilai dan menjaga konsistensi serta keseragaman penilaian. Penilaian sebaiknya dibicarakan oleh penilai dengan dosen yang dinilai.
- c. Evaluasi Berkala. Evaluasi berkala dilakukan untuk menghubungkan hasil

penilaian dengan program khusus untuk dosen bersangkutan diantaranya seperti penugasan meneruskan belajar, kenaikan golongan gaji, pemberian tugas struktural, pemindahan tugas. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung atau oleh pejabat yang diberikan tugas untuk itu. Penilaian sebaiknya menyampaikan langsung dan membicarakan dengan yangdinilai.

Sesuai Undang-Undang Guru Dan Dosen yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.pasal 48 ayat 1 yang menetapkan status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap, maka kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dosen tetap. Yang dimaksud dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja dikatakan baik, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Gibson (1987) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain: (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi

seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) (Subekti 2008:2).

Kuswadi (2005:27) mendefinisikan "bahwa usaha untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal seperti harapan perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor berikut, (1) motivasi, (2) kepuasan kerja, (3) kemampuan karyawan, (4) sarana kerja, (5) gaya manajemen dan gaya kepemimpinan".

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja Dosen

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8 / 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran , meliputi:
 1. Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 2. Membimbing seminar mahasiswa
 3. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL).
 4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.

5. Penguji pada ujian akhir
 6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
 7. Mengembangkan program perkuliahan
 8. Mengembangkan bahan pengajaran
 9. Menyampaikan orasi ilmiah
 10. Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik / kemahasiswaan.
 11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
 12. Melaksanakan kegiatan mahasiswa detasering dan pencakokan Dosen
- b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:
1. Menghasilkan karya penelitian.
 2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 3. Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 4. Membuat rancangan dan karya teknologi.
 5. Membuat rancangan dan karya seni.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:
1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
 2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang

pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan

5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat. (Departemen Pendidikan Nasional 2001: 118-119)

Berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya berdasarkan Keputusan Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 secara lengkap dan jelas sebagaimana pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Keputusan Dirjen Dikti No. 3298 / D / T / 9

Bidang	Jenis Kegiatan (sesuai beban kerja ideal dosen)	Jumlah jam per Minggu atau ekuivalen
Pendidikan	1. Mengajar matakuliah "X" (3 SKS)	9
	2. Mengajar matakuliah "Y" (3 SKS)	9
	3. Membimbing mahasiswa menyelesaikan Skripsi, 3 orang per semester	6
	4. Perwalian mahasiswa, 20 orang per semester	1
	5. Menguji ujian akhir (sidang sarjana), 3 orang per semester	0,5
	6. Membuat diktat kuliah 1 diktat per tahun	2
	Jumlah	27,5
Penelitian	1. Penelitian 1 topik per tahun, sebagai peneliti utama	10
	2. Penulisan makalah di jurnal terakreditasi, 1 judul per 2 tahun, sebagai penulis utama	1
	Jumlah B	11
Pengabdian masyarakat	1. Mengadakan pelatihan insidental, 1 topik per semester.	1

Kegiatan penunjang	1. Aktif dalam kepanitiaan 1 panitia per tahun	1
	Jumlah total	40,5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan jumlah jam, kegiatan dosen per minggu sebagai berikut :

a. Mengajar / memberi kuliah

1 SKS (Satuan Kredit Semester) terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah.

b. Membimbing mahasiswa menyelesaikan skripsi

Skripsi mempunyai bobot 6 SKS karena sifat skripsi adalah tugas mandiri, maka minimal setiap mahasiswa harus berkonsultasi dengan dosen pembimbing selama 2 jam per minggu.

c. Perwalian mahasiswa

Beban normal dosen wali adalah 20 orang mahasiswa per semester Untuk hal tersebut dosen menyediakan waktu minimal 1 jam per minggu untuk konsultasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para mahasiswanya.

d. Menguji ujian akhir / sidang sarjana

Setiap ujian akhir (sidang sarjana) memakan waktu 3 jam sehingga jika ada 3 mahasiswa, dosen penguji harus menyediakan waktu 9 jam per semester atau 0,5 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu).

e. Membuat diktat kuliah

Diktat kuliah diperkirakan berjumlah 100 halaman. Jika 100 halaman ditulis dalam waktu 1 tahun, maka diperkirakan setiap minggu dapat ditulis 2 halaman (50 minggu efektif dalam 1 tahun) dan untuk dapat menulis 2

halaman yang bermutu diperlukan waktu 2 jam (termasuk persiapan mencari literatur, gambar, dsb.)

f. Penelitian

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Direktorat Pembinaan Penelitian dan disediakan oleh peneliti utama dalam melakukan penelitian Hibah Bersaing adalah 10 jam per minggu.

g. Penulisan makalah di jurnal terakreditasi

Menurut kaidah normal, diperlukan waktu 2 tahun dari saat mulaipenulisan untuk akhirnya terbit di jurnal, dan waktu yang harus dialokasikan oleh penulis adalah ekuivalen dengan 1 jam perminggu.

h. Pelatihan insidental

Kegiatan ini ditujukan untuk pengabdian pada masyarakat, berdasarkan kaidah normal, maka dosen mengadakan pelatihan 1 topik per semester dengan lama waktu pelatihan 3 hari kerja (ekuivalen 18 jam pelatihan). Untuk mempersiapkan bahan pelatihan diperlukan waktu minimal 18 jam, berarti diperlukan waktu 1 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18minggu)

i. Keanggotaan dalam panitia

Jika rapat rutin diadakan setiap 2 minggu dan setiap rapat normalnya berlangsung 2 jam maka diperlukan komitmen untuk 1 jam per minggu.(Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi2006)

Kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Dalam

penelitian ini kinerja dosen Universitas Simalungun Pematangsiantar diukur dengan tugas dosen yang terangkum dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu (1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, (2) Melaksanakan penelitian dan pengembangan, dan (3) Pengabdian kepada masyarakat.

2.2 Penelitian Relevan

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di universitas swasta dan universitas negeri di Jakarta oleh Purwanto, mahasiswa Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta (2012). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan penyajian data secara deskriptif analisis. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel yang terdiri 30 dosen di PTN dan 30 dosen di PTS. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil uji penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t-hitung sebesar 6,910 dan lebih besar dari t-tabel pada taraf nyata 1% yaitu 2.819

Penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Pendidikan Indonesia di Jakarta oleh Tati Setiawati, mahasiswa UPI Jakarta (2009). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan penyajian data secara deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen FPTK UPI sebanyak 177 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan sematic

differential. Hasil uji penelitian menunjukkan Kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Selain itu Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja, diketahui dari hasil uji hipotesis secara parsial.

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen fakultas ekonomi di perguruan tinggi swasta di makassar oleh Mira Labi Bandhaso, mahasiswa UKI Paulus Makassar (2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan penyajian data secara deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen-dosen Fakultas Ekonomi di tiga perguruan tinggi swasta di Makassar Sulawesi Selatan yang berjumlah 150 orang. dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan sematic differential. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar, diketahui dari hasil uji hipotesis secara parsial.

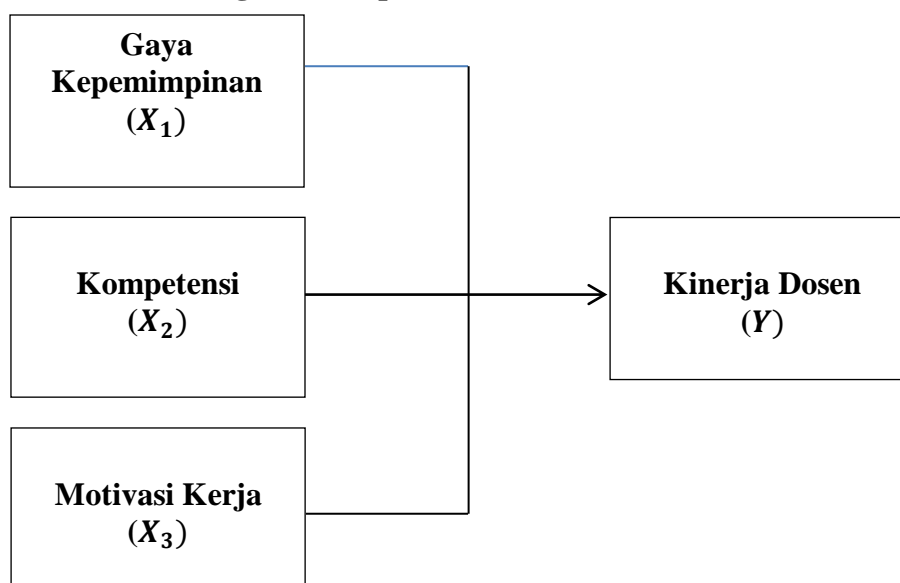
Penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen secara terpisah dapat memberi masukan yang berarti bagi peneliti dapat memperkuat teori tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang

telah diidentifikasi dengan masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau merupakan ringkasan dari tujuan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Tinjauan pustaka berisi semua pengetahuan (teori, konsep, prinsip, hukum maupun proposisi) yang nantinya bisa membantu untuk menyusun kerangka berfikir dan operasional penelitian. Temuan hasil peneliti yang telah ada sangat membantu dan mempermudah peneliti dalam membuat kerangka konseptual. Kerangka berfikir diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel - variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Berikut ini gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Gaya kepemimpinan Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan optimal. Kinerja Dosen dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi kegiatan dosen dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing mahasiswa, serta melaksanakan tugas tambahan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis memungkinkan peneliti menghubungkan antara pengamatan dengan teori-teori.

Menurut Suharsimin Arikunto (2010:71) menyatakan, “Hipotesis adalah jawaban sementara tentang adanya pengaruh antara kedua variabel yang masih membutuhkan pengujian untuk mengetahui apakah rumusan tersebut dapat diterima atau ditolak.

Selanjutnya menurut Sudjana (2006:219) menyatakan. “Hipotesis adalah asumsi atau dengan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya”.

Berdasarkan kutipan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan peneliti yang kebenarannya dapat diuji secara empiris melalui data-data yang terkumpul.

Untuk mempermudah analisa serta pengujian hipotesis dalam penelitian, maka dirumuskan dalam hipotesis Nol (H_0) dan hipotesis kerja (H_1) sebagai berikut :

1. H_1

Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar

2. H_2

Ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar

3. H_3

Ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar

4. H_4

Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif dan metode kuantitatif, karena penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan (keadaan), mengetahui keberadaan suatu masalah, besarnya masalah, luasnya masalah dan pentingnya masalah. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian angket kuesioner.

3.1.2 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Merumuskan masalah penelitian dan menemukan tujuan survei. Peneliti menentukan judul yang sesuai dengan masalah yang hendak di bahas yakni “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja dosen FKIP Universitas Simalungun”.
2. Peneliti melakukan survei dan mengunjungi lokasi penelitian dengan tujuan mengetahui lokasi dan melakukan pendekatan.
3. Melakukan observasi seputar lokasi penelitian dan jumlah guru.
4. Membuat Kuisisioner
5. Pekerjaan lapangan/melakukan penelitian serta dokumentasi.
6. Pengolahan data.
7. Analisis data yaitu kegiatan yang membutuhkan ketelitian dalam menentukan

8. teknik menganalisis data agar sesuai dengan jenis data.
9. Pelaporan merupakan hasil dan ringkasan dari penelitian dan rekomendasi yang diberikan oleh penulis.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk melakukan penelitian tidak pernah terlepas dari tempat atau lokasi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen FKIP Universitas Simalungun, maka peneliti memilih lokasi Universitas dibawah ini yang menjadi lokasi penelitian, yaitu:

1. Nama Universitas : Universitas Simalungun
2. Alamat : Jl. Sisingamangaraja Barat, Kec. Siantar Sitalasari, Kota Pematangsiantar, Prov. Sumatera Utara.
3. Objek Penelitian : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Dosen FKIP Universitas Simalungun

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Menurut Malhotra dalam buku Widayat (2004:93), populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti..

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil batasan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan unsur obyek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap FKIP Universitas Simalungun yang berjumlah 42 orang terdiri dari lima program studi yaitu Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia, Pend. Bahasa Inggris, Pend. Sejarah, Pend. PKN, dan Pend. Biologi.

3.3.2 Sampel

Menurut Widayat, (2004:93) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek - obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen FKIP Universitas Simalungun yang berjumlah 42 responden.

3.4 Sumber Data dan Variabel Penelitian

3.4.1 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian dapat bersumber dari data primer dan data sekunder.

3.4.1.1 Data Primer

Sumber data yang diperoleh langsung dari Universitas yang menjadi obyek penelitian. Data ini mengenai gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi

kerja serta kinerja dosen yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Dosen FKIP Universitas Simalungun.

3.4.1.2 Data Sekunder

Sumber data tambahan yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber lain dengan cara bertanya guna mencari tambahan data. Data ini meliputi data tentang kondisi perusahaan mengenai masalah struktur organisasi, jumlah karyawan dan aktivitas operasional universitas.

3.4.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Suryabrata, variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian, sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka variabel lain itu akan dapat berubah dalam keragamannya. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Dosen”, dimana variabelnya dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Variabel bebas (Independent Variable) yaitu variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja

dosen.

- b. Variabel terikat (Dependent Variable) atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen FKIP Universitas Simalungun.

3.5 Instrumen Penelitian dan Kisi – Kisi Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 222) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang disebut dengan instrumen penelitian. Hal yang perlu diperhatikan adalah memeriksa kesalahan dan keterpercayaan instrumen yang digunakan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013:135) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Teknik Penskoran Angket

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Respon	Skor	Respon	Skor
Sangat Baik	5	Sangat Baik	1
Baik	4	Baik	2
Cukup Baik	3	Cukup Baik	3
Kurang Baik	2	Kurang Baik	4
Sangat Tidak Baik	1	Sangat Tidak Baik	5

3.5.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Untuk memudahkan pengukuran variabel, maka disusun kisi-kisi instrumen untuk setiap variabel. Selanjutnya perincian jumlah item pada tiap- tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Data tentang gaya kepemimpinan dikumpulkan melalui instrumen dalam bentuk angket. Faktor-faktor yang diukur meliputi: kejelasan visi dan misi, kecepatan tindakan, kemampuan memberi teladan dan delegasi wewenang. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka dibuat kisi-kisi angket sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Dimensi Variabel	Indikator	NomorItem Angket/Tes
1	Kejelasan Visi dan Misi	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan merumuskan visi dan misi, - Memiliki rasa yang kuat terhadap pencapaian visi dan misi, - Kemampuan menepati visi dan misi di masa depan. 	20 s.d. 21
2	Kecepatan tindakan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mencegah suatu masalah, - Kebanggaan terhadap setiap orang lain dalam organisasi, - Kemampuan menunjukkan bahwa suatu masalah harus dicegah sebelum menjadi masalah yang kritis. 	9,11,12,13, 14,17,18,19
		<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan memberikan bantuan dan bimbingan kepada orang, - Kemampuan menjaga 	

3	Kemampuan memberi teladan	<ul style="list-style-type: none"> organisasi dan mencegah kerusakan, – Kemampuan melihat masalah dari berbagai sudut pandang, – Tingkat kepuasan saat harapan orang lain terpenuhi. 	1,2,3,4,5,10, 15,22
4	Delegasi wewenang	<ul style="list-style-type: none"> – Menentukan siapa yang bertanggungjawab terhadap pencapaian target, – Kemampuan memperlakukan orang lain sebagai individu dan tidak hanya seperti anak buah, – Menyarankan cara baru untuk menyelesaikan tugas. 	6,7,8,16,
		Jumlah	22

2. Variabel kompetensi (X_2)

Data tentang kompetensi dikumpulkan melalui instrumen dalam bentuk angket. Faktor-faktor yang diukur meliputi: melaksanakan pendidikan, melaksanakan penelitian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, bertindak

objektif. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka dibuat kisi-kisi angket sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Kompetensi (X₂)

No	Dimensi Variabel	Indikator	NomorItem Angket/Tes
1	Kompetensi Pedagogik Dosen	<ul style="list-style-type: none"> – Pemilihan metode yang digunakan – Keterampilan penggunaan media – Antusiasme dosen dalam pembelajaran – Keterampilan melakukan evaluasi 	1 s.d. 7
2	Kompetensi Kepribadian Dosen	<ul style="list-style-type: none"> – Menunjukkan perilaku empati – Menunjukkan keteladanan dalam perilaku dan tutur kata 	8 s.d. 13
3	Kompetensi Sosial Dosen	<ul style="list-style-type: none"> – Kemampuan berkomunikasi dengan mahasiswa 	14 s.d. 16

4	Kompetensi Profesional Dosen	<ul style="list-style-type: none"> – Penguasaan materi – Sistematika penyampaian materi – Penggunaan masalah kontekstual – Kualitas instrumen evaluasi 	17 s.d. 19
		Jumlah	19

3. Variabel Motivasi Kerja Dosen (X_3)

Data tentang motivasi kerja dosen dikumpulkan melalui instrumen dalam bentuk angket. Faktor-faktor yang diukur meliputi: (a) kebutuhan ruhaniah, (b) kebutuhan nafsiah, (c) kebutuhan jasmaniah. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka dibuat kisi-kisi angket sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4

Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (X_3)

No	Dimensi Variabel	Indikator	NomorItem Angket/Tes
1	Kebuthan <i>ruhaniah</i>	Kebutuhan yang bersifat spiritual: Ibadah, aktualisasi diri, pengembangan ilmu pengetahuan, sains, teknologi	12,15,16

		dan profesionalisme.	
2	Kebutuhan <i>nafsiah</i>	Kebutuhan yang bersifat psikologis: rasa aman, tenteram, penghargaan diri, rasa ingin tahu, rasa memiliki.	1,2,3,4,5,9, 10,11,13,14
3	Kebutuhan <i>jismiah</i>	Kebutuhan yang bersifat fisik biologis: makan, minum, oksigen, pakaian, sandang, pangan dan perumahan.	6 s.d 8
		Jumlah	16

4. Variabel Kinerja Dosen(Y)

Data kinerja dosen dikumpulkan melalui angket. Indikator yang diukur adalah (1) perencanaan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi pembelajaran untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka dibuat kisi-kisi angket sebagaimana yang terdapat pada tabel berikutini:

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Angket Kinerja Dosen (Y)

No	Dimensi Variabel	Indikator	NomorItem Angket/Tes
1	Melaksanakan Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> – Melaksanakan perkuliahan sesuai jadwal, – Melakukan bimbingan skripsi mahasiswa, – Mengembangkan bahan ajar, – Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokok, – Keluasan wawasan keilmuan. 	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,13, 17,19
2	Melaksanakan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> – Menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (sesuai dengan disiplin ilmu) – Menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (tidak sesuai dengan disiplin ilmu), – Pelibatan mahasiswa dalam penelitian yang dilakukan dosen. 	12,16, dan 18

3	Melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan latihan / penyuluhan / penataran / ceramah pada masyarakat, - Memberikan pelayanan kepada masyarakat, - Membimbing KKN dan PPL 	14 s.d. 15
		Jumlah	22

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Kuisoner

Teknik pengumpulan data dengan cara membuat data pertanyaan yang disebar kepada pegawai. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (201:93), skala *likert* digunakan mengukur sikap, perilaku, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang yang fenomena sosial.

3.7 Model Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada. Dengan demikian terlebih dahulu diadakan uji coba terhadap kuesioner yang dibuat.

Untuk mengukur validitas dari data kuesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir-butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Korelasi

yang dibentuk berdasarkan teknik *Korelasi Product Moment* yang formulasinya matematisnya menurut supranto (2009:135) adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

n = Jumlah responden

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

Berikut hasil dari uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 3.6.
Uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,284	0,30	Tidak Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,273	0,30	Tidak Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,762	0,30	Valid

4	Butir Pertanyaan 4	0,253	0,30	Tidak Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,340	0,30	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,228	0,30	Tidak Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,631	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,665	0,30	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,657	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,553	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,657	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,273	0,30	Tidak Valid
13	Butir Pertanyaan 12	0,721	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,460	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,591	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,721	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,747	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,745	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,377	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,721	0,30	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,383	0,30	Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,459	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,733	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,733	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,104	0,30	Tidak Valid
26	Butir Pertanyaan 26	0,733	0,30	Valid
27	Butir Pertanyaan 27	0,657	0,30	Valid
28	Butir Pertanyaan 28	0,176	0,30	Tidak Valid
29	Butir Pertanyaan 29	0,747	0,30	Valid
30	Butir Pertanyaan 30	0,153	0,30	Tidak Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.7.
Uji validitas variabel Kompetensi (X₂)

No	Pertanyaan	rhitung	rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,809	0,30	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,506	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,621	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,151	0,30	Tidak Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,364	0,30	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,703	0,30	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,817	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,127	0,30	Tidak valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,731	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,817	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,231	0,30	Tidak Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,509	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,703	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,817	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,731	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,744	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,229	0,30	Tidak Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,744	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,703	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,154	0,30	Tidak Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,116	0,30	Tidak Valid
22	Butir Pertanyaan 16	0,606	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 17	0,317	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 18	0,588	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 19	0,752	0,30	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.8.
Uji validitas variabel Motivasi Kerja(X₃)

No	Pertanyaan	rhitung	rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,151	0,30	Tidak Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,761	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,382	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,635	0,30	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,674	0,30	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,561	0,30	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,582	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,227	0,30	Tidak Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,219	0,30	Tidak Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,561	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,727	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,519	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,223	0,30	Tidak Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,616	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,727	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,772	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,732	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,435	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,746	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,375	0,30	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.9.
Uji validitas variabel Kinerja Dosen (Y)

No	Pertanyaan	rhitung	rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,788	0,30	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,360	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,788	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,433	0,30	Valid

5	Butir Pertanyaan 5	0,251	0,30	Tidak Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,544	0,30	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,413	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,189	0,30	Tidak Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,788	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,689	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,769	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,788	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,467	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,708	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,689	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,165	0,30	Tidak Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,769	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,721	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,465	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,448	0,30	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,466	0,30	Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,467	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,465	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,363	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,788	0,30	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Hasil uji validitas dari tabel 3.6.,3.7, 3.8, 3.9 di atas diperoleh variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 8 instrumen yang tidak valid dan yang valid terdapat 22 instrumen. Variabel Kompetensi terdapat 6 instrumen yang tidak valid dan yang valid terdapat 19 instrumen. Variabel motivasi kerja terdapat 4 instrumen yang tidak valid dan yang valid terdapat 16 instrumen, Variabel kinerja dosen terdapat 3 instrumen yang tidak valid dan yang valid terdapat 22 instrumen.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menafsirkan harga reabilitas angket maka harga tersebut dikonfirmasi ke tabel harga kritik r Product Moment dengan $\alpha = 0,05$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dinyatakan reliabel. Dengan ketentuan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan reliabel, selanjutnya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, pada taraf signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

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

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

dimana :

k = adalah banyaknya butir pernyataan

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

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

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

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

dimana

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke

\bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70-0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20 diperoleh perhitungan reliabel sebagai berikut:

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,926	22	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,925	19	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,893	16	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

Tabel 3.13
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,916	22	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.10, 3.11, 3.12, 3.13 di atas, dapat terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan

kinerja dosen menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dari variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Arikunto (2010:282) Model analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti lonceng pada diagram histogram.

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov- Smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu yaitu:

1. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Cara lain untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan Rasio skewness dan Rasio Kurtosis. Rasio ini dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness dibagi dengan Standart Error Skewness sedangkan Rasio Kurtosis adalah nilai Kurtosis dibagi dengan Standart Error Kurtosis. Sebagai pedoman, bila Rasio Kurtosis dan Skewness berada diantara -2 dan +2, maka distribusi data adalah normal. (Santoso, 2000)

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka akan ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik harus tidak menimbulkan masalah multikolinieritas.

Untuk itu diperlukan uji multikolinieritas terhadap setiap variabel bebas yaitu dengan menggunakan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10, maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas .

3.8.2.3 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi atau asosiasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variable yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Hubungan antara variable bebas (X) dan variable terikat (Y) dapat bersifat :

- a. Positif, artinya jika variable bebas (X) naik, maka variable terikat (Y) naik.
- b. Negatif, artinya jika variable bebas (X) turun, maka variable terikat (Y) turun.

Derajat hubungan biasanya dinyatakan dengan r, yang disebut dengan koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Pearson Product Moment. Rumus mencari Korelasi Pearson Product Moment dapat ditunjukkan sebagai berikut (Riduwan, 2010:136) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor variabel bebas

Y = Jumlah skor variabel terikat

n = jumlah responden

Korelasi Pearson Moment dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber :Riduwan (2010:136)

3.8.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen) terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

3.8.2.5 Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, Teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Suliyanto, 2011:54})$$

Keterangan :

- Y = Variabel tidak bebas (Kinerja Dosen)
- a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0
- b₁ = Koefisien regresi parsial untuk X₁ terhadap Y
- b₂ = Koefisien regresi parsial untuk X₂ terhadap Y
- b₃ = Koefisien regresi parsial untuk X₃ terhadap Y
- E = Standard erRor atas faktor lain yang tidak diteliti
- X₁ = Variabel bebas 1 (Gaya Kepemimpinan)
- X₂ = Variabel bebas 2 (Kompetensi)
- X₃ = Variabel bebas 3 (Motivasi Kerja Dosen)

3.8.2.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja Dosen) terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen) maka digunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap pengujiannya adalah:

1. Ho jika $:\beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Ha jika $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut (Riduwan, 2010:140):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k) - 1}$$

Dimana :

R^2 = Jumlah kuadrat regresi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5 % dengan $df = n - k - 1$, sehingga kriteria pengujian adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Tahap pengujiannya adalah :

- a. Ho jika $:\beta_1 = 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Ho jika $:\beta_1 \neq 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menghitung t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hit} = \frac{\beta_i}{Se\beta_i}$$

Dimana :

β_i = Koefisien regresi

$Se\beta_i$ = Standar error koefisien regresi

Sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5 % dengan $df = n - k$, sehingga kriteria pengujian adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak.

Apabila diantara variabel –variabel bebas mempunyai nilai t_{hitung} yang terbesar, maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun berdiri pada tanggal 1 maret 1970. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun merupakan salah satu dari lima fakultas yang menjadi dasar identitas Universitas Simalungun dalam berkiprah di dunia pendidikan. Universitas Simalungun menyelenggarakan pendidikan berpedoman pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Serta Peraturan Tinggi serta peraturan perundang-undangan lain yang berlaku. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun terdiri dari 5 program studi yaitu Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Sejarah, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dan Pendidikan Biologi. Adapun visi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar “Menjadi fakultas yang mampu menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan kompetensi lainnya sesuai dengan Program Studi yang relevan dengan kebutuhan pasar pada tingkat Nasional, Regional dan Internasional pada tahun 2035”. Sementara yang menjadi misi adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang berkualitas dan menyiapkan lulusan yang mampu menerapkan, mengembangkan dan memperkaya ilmu pengetahuan teknologi dan seni serta Wirausaha.
- 2) Melakukan kegiatan penelitian untuk mendukung pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta wirausaha.
- 3) Menyebarluaskan dan menerapkan hasil-hasil penelitian melalui pengabdian masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 4) Menjalin kemitraan antara Fakultas dan atau Program Studi dengan berbagai lembaga dan Stakeholders.

2. Deskriptif Responden

Objek pada penelitian ini adalah dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar dengan menggunakan sampel jenuh dan membagikan 42 kuesioner. Berikut ini adalah profil responden yang dikelompokkan menjadi 3 deskriptif yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan akhir dengan jumlah 42 kuesioner.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	20	47,61%
2	Perempuan	22	52,39 %
	Jumlah	42	100 %

Sumber: Data Diolah

Pada tabel 4.1 di atas, dapat dilihat dari seluruh jumlah responden, untuk jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau sebesar 47,61% dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak

22 orang atau sebesar 52,39%. Berikut ini adalah tabel deskriptif responden berdasarkan usia para responden.

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	21-30 tahun	1	2,38 %
2	31-40 tahun	17	40,48 %
3	41-50 Tahun	6	14,29 %
4	51-60 Tahun	13	30,95 %
5	>60 Tahun	5	11,90 %
	Jumlah	42	100 %

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui dari seluruh jumlah responden. Pada usia 21 tahun – 30 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,38 %, usia 31 tahun – 40 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 40,48%. Pada usia 41 tahun – 50 tahun berjumlah 6 orang, usia 51 tahun – 60 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 30,95% dan usia lebih dari 60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11,90%. Berikut ini tabel yang menyajikan data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	S1	-	0 %
2	S2	36	85,71 %
3	S3	6	14,29 %
4	Profesor/Guru Besar	-	0 %
	Jumlah	42	100 %

Sumber: Data Diolah

Pada tabel 4.3 di atas, dari seluruh sampel responden yang berdasarkan pada pendidikan terakhir, untuk yang memiliki pendidikan terakhir S1 dan profesor/guru besar tidak ada, dan untuk pendidikan terakhir S2 sejumlah 36 orang atau sebesar 85,71%. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S3 sejumlah 6 orang dengan persentase sebesar 14,39%.

3. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan instruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi dan menggunakan variabel dependen yaitu kinerja dosen. Kuesioner disebarikan kepada 46 responden yang terdiri dari:

- 1) Gaya Kepemimpinan terdiri dari 20 pertanyaan.
- 2) Kompetensi terdiri dari 19 pertanyaan.
- 3) Motivasi kerja terdiri dari 16 pertanyaan.
- 4) Kinerja Dosen terdiri dari 22 pertanyaan.

1) Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan oleh dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar yang meliputi 4 indikator yaitu kejelasan visi dan misi, kecepatan tindakan, kemampuan memberikan teladan, delegasi wewenang. Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Atasan saya mudah untuk memahami bawahan.	3	10	17	12	0	3,10
2	Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri.	4	10	16	11	1	3,12
3	Atasan saya mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan.	4	18	18	1	1	3,55
4	Atasan saya jika bertindak/mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan.	3	17	17	5	0	3,43
5	Atasan saya membackup/mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan.	6	27	5	3	1	3,81
6	Atasan saya memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya.	2	19	21	0	0	3,55
7	Jika diminta oleh bawahan, atasan saya bersedia melakukan perubahan terhadap kebijakan yang telah diambil.	14	19	9	0	0	4,12
8	Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya.	19	8	13	2	0	4,05
9	Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut kedalam operasional kegiatan.	28	13	1	0	0	4,64
10	Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan.	32	9	0	1	0	4,71
11	Atasan saya menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan.	34	6	1	1	0	4,74

12	Atasan saya selalu mencoba menerapkan gagasannya.	28	10	2	2	0	4,52
13	Atasan saya menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat.	31	11	0	0	0	4,74
14	Atasan saya mengkritik bawahan yang kinerjanya buruk.	31	9	1	1	0	4,67
15	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan sejelas - jelasnya sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.	26	15	1	0	0	4,60
16	Atasan saya menempatkan bawahan pada pembagian tugas yang jelas.	23	13	3	3	0	4,33
17	Atasan saya mematok jadwal terselesaikannya suatu pekerjaan.	21	6	8	7	0	3,98
18	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi terhadap kinerja.	16	10	15	1	0	3,98
19	Atasan saya menetapkan diadakannya rapat / pertemuan pada akhir sebuah proyek/pekerjaan.	15	11	14	2	0	3,93
20	Atasan saya berusaha meyakinkan seluruh bawahan untuk memahami perannya terhadap organisasi / instansi.	10	20	4	8	0	3,76
21	Atasan saya mengharapkan para bawahan memahami apa yang dibutuhkan organisasi.	8	23	9	2	0	3,88
22	Atasan saya menekankan pentingnya peningkatan kapasitas dan kemampuan bawahan.	8	25	9	0	0	3,98

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4, rata-rata maksimum sebesar 4,74 terletak pada atasan menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan dan atasan menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat sehingga

berdampak pada kinerja dosen. Rata-rata minimum sebesar 3,10 terletak pada atasan mudah untuk memahami bawahan. Mayoritas responden menganggap gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting untuk menunjang kinerja dosen.

Rata-rata responden menilai gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar sudah baik seperti atasan yang sering menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan, dalam memutuskan sesuatu terkait dengan permasalahan penting atasan meminta pendapat bawahan terlebih dahulu, tetapi atasan juga tidak segan-segan untuk mengkritik bawahannya yang memiliki kinerja buruk, selain itu atasan juga mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut kedalam operasional kegiatan.

Selain itu juga atasan selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan sejelas – jelasnya, atasan juga selalu mencoba menerapkan gagasannya. Dalam penempatan SDM pembagian tugas yang jelas, atasan juga bersedia melakukan perubahan terhadap kebijakan yang telah diambil, dan atasan sering berupaya agar bawahan tidak merasa canggung untuk berbicara dengannya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan keseluruhan indikator gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi perhatian tinggi dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

2) Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Tanggapan responden mengenai variabel kompetensi oleh Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar meliputi melaksanakan pendidikan, melaksanakan penelitian, melaksanakan

pengabdian kepada masyarakat, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan bertindak objektif. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Saya Memberikan perkuliahan dengan bahasa yang dapat dipahami mahasiswa	17	16	8	1	0	4,17
2	Saya Membuat bahan ajar perkuliahan (buku ajar, modul, hand-out)	0	19	19	4	0	3,36
3	Saya Menyampaikan materi perkuliahan secara sistematis	6	27	6	3	0	3,86
4	Saya Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menanggapi perkuliahan	13	14	9	3	3	3,74
5	Saya Memberikan penguatan / apresiasi terhadap respon positif mahasiswa	5	28	6	2	0	3,90
6	Saya Menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran	10	19	8	3	2	3,76
7	Saya Melaksanakan penilaian yang bervariasi	14	18	8	2	0	4,05
8	Saya Berprilaku sesuai dengan ajaran agama	8	26	5	3	0	3,93
9	Saya Bersikap sopan dan santun	17	13	8	2	2	3,98
10	Saya Memiliki kewibawaan	14	20	6	2	0	4,10
11	Saya Menghargai pendapat mahasiswa	16	11	10	4	1	3,88
12	Saya Memiliki pendirian yang kokoh	9	13	13	5	2	3,52
13	Saya Menjadi contoh dalam bersikap dan berprilaku	14	13	7	7	1	3,76
14	Saya Menerima kritik dan saran mahasiswa	4	25	12	1	0	3,76
15	Saya Berkomunikasi lisan dalam pembelajaran secara santun dengan mahasiswa	4	24	9	5	0	3,64
16	Saya Menciptakan hubungan yang edukatif dengan mahasiswa dalam perkuliahan	3	27	8	4	0	3,69

17	Saya Menguasai materi perkuliahan secara luas	2	23	13	3	1	3,52
18	Saya Menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat	4	27	11	0	0	3,83
19	Saya Menguasai konsep keilmuan	2	19	11	9	1	3,29

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.5, rata-rata maksimum sebesar 4,17 terletak pada dosen menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar. Rata-rata minimum sebesar 3,29 terletak pada dosen melakukan bimbingan skripsi mahasiswa. Mayoritas responden menilai kompetensi menjadi hal yang penting untuk dapat menunjang kinerja setiap dosen.

Rata-rata responden menyatakan selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas SDM yang dihasilkan oleh Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Adapun upaya yang dilakukan dosen ialah dengan selalu menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar, selalu menghubungkan materi yang diajarkan dengan bidang/topik lain dan selalu berupaya untuk menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya. Upaya yang dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan meningkatkan kualitas mahasiswa yang lulus dari Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator kompetensi menjadi perhatian penting dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

3) Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja oleh dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar yang meliputi kebutuhan rohaniah, kebutuhan nafsiah dan kebutuhan jismiah. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Saya merasa Lingkungan kerja aman dan nyaman	3	19	12	7	1	3,38
2	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	8	10	18	4	2	3,43
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	4	13	18	6	1	3,31
4	Kinerja Saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	8	18	9	6	1	3,62
5	Atasan akan memberikan pujian apabila Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	6	14	18	3	1	3,50
6	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	14	14	10	4	0	3,90
7	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	16	7	14	4	1	3,79
8	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan	7	19	11	5	0	3,67

	hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini.						
9	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	14	12	11	4	1	3,81
10	Saya merasa Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan di hari tua.	12	12	13	5	0	3,74
11	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	18	12	7	5	0	4,02
12	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan Fakultas.	11	12	9	9	1	3,55
13	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	6	19	12	5	0	3,62
14	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan.	6	24	8	3	1	3,74
15	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	3	16	14	9	0	3,31
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	1	13	17	9	2	3,05

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.6, rata-rata maksimum sebesar 4,02 pada indikator dosen merasa senang karena dosen lain yang ada di kampus dapat

menerima sebagai partner yang baik. Rata-rata minimum sebesar 3,05 pada indikator dosen merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mayoritas responden menganggap motivasi kerja menjadi yang penting harus dimiliki untuk terus meningkatkan kinerja.

Rata-rata responden menyatakan motivasi kerja memiliki peranan penting untuk menunjang kinerja dosen. Kebutuhan rohaniah, kebutuhan nafsiah dan kebutuhan jasmiyah menjadi hal penting yang harus terpenuhi agar dapat bekerja dengan maksimal di satu instansi. Namun ketiga kebutuhan tersebut tidak secara keseluruhan telah terpenuhi hanya sebagian kecil saja, seperti dosen merasa senang karena dosen yang ada di dalam fakultas tersebut dapat menerima pribadinya sebagai partner yang baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan indikator motivasi kerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memiliki pengaruh untuk menunjang kinerja.

4) Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Kinerja Dosen

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja dosen oleh dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen

No	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Saya menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar	1	20	14	7	0	3,36
2	Saya melaksanakan perkuliahan sesuai jadwal	2	15	16	9	0	3,24
3	Saya menguasai teknologi multimedia dalam proses perkuliahan	2	21	14	5	0	3,48
4	Saya Menguasai materi perkuliahan secara mendalam.	2	15	17	8	0	3,26
5	Saya mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	11	16	11	4	0	3,81
6	Saya menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya	8	23	8	3	0	3,86
7	Saya menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat	10	14	12	6	0	3,67
8	Saya menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya	12	15	6	6	3	3,64
9	Saya menggunakan referensi wajib/pendukung dalam perkuliahan	12	22	7	1	0	4,07
10	Saya memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan	10	16	12	4	0	3,76
11	Saya menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	12	12	8	10	0	3,62
12	Saya Menghubungkan materi yang diajarkan dengan bidang/topik lain	13	13	8	7	1	3,71
13	Saya Menghubungkan topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan	13	13	9	7	0	3,76
14	Saya Menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (sesuai dengan disiplin ilmu)	15	11	10	5	1	3,81
15	Saya menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (tidak sesuai dengan disiplin ilmu)	17	14	5	6	0	4,00
16	Saya Menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran	11	20	1	9	1	3,74

17	Saya Membimbing KKN dan PPL	10	14	8	10	0	3,57
18	Saya Memberikan latihan / penyuluhan / penataran / ceramah pada masyarakat.	11	16	9	5	1	3,74
19	Saya Mengikuti seminar ilmiah/ lokakarya/ penataran / workshop/ peragaan dalam 3 tahun terakhir.	20	14	2	5	1	4,12
20	Saya Menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan.	5	12	14	11	0	3,26
21	Saya Melibatkan mahasiswa dalam penelitian/kajian yang dilakukan dosen.	6	11	20	4	1	3,40
22	Saya Melakukan bimbingan skripsi mahasiswa	6	23	13	0	0	3,83

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 di atas, rata-rata maksimal 4,12 pada dosen melaksanakan penilaian sesuai dengan tujuan perkuliahan. Rata-rata minimum sebesar 3,24 pada dosen mengembangkan materi perkuliahan sesuai dengan kemampuan mahasiswa. Mayoritas responden menganggap kinerja dosen merupakan hal penting harus terus ditingkatkan.

Rata-rata responden selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan melaksanakan penilaian sesuai dengan tujuan perkuliahan, selalu memberikan materi perkuliahan sesuai silabus dan melaksanakan penilaian yang bervariasi. Dosen juga mengaitkan perkuliahan dengan isu-isu pendidikan yang aktual dan mutakhir, memberikan perkuliahan dengan bahasa yang dapat dipahami mahasiswa, membuat bahan ajar perkuliahan (buku ajar, modul, hand-out), memberikan mahasiswa tugas sesuai dengan tujuan perkuliahan, memberikan perkuliahan tepat waktu, memberikan materi perkuliahan sesuai silabus, menyelesaikan seluruh materi sesuai isi silabus mata kuliah, Menyampaikan materi perkuliahan secara sistematis, Memberikan penguatan/apresiasi terhadap

respon positif mahasiswa, serta mengupayakan partisipasi aktif mahasiswa dalam perkuliahan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator kinerja dosen menjadi perhatian dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

4.1.1. Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan hasil pengolahan data setiap variabel dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari distribusi frekuensi, nilai merata (mean), nilai yang paling menonjol (modus), nilai tengah (median), dan simpangan baku (standar deviasi). Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini:

Tabel 4.8.

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	42	89,17	8,331	71	105
X2	42	71,74	8,387	43	86
X3	42	57,43	7,597	43	71
Y	42	80,71	9,045	62	96
TOTAL	42	299,05	22,072	242	345

Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 42 orang dosen. Masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum yang bervariasi.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 89,17 nilai standar deviasi gaya kepemimpinan 8,331 dan nilai minimum sebesar 71 dan nilai maksimum sebesar 105. Yang berarti penyimpangan atas gaya kepemimpinan sangat kecil.
2. Kompetensi (X_2) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 71,74 nilai standar deviasi kompetensi 8,387 dan nilai minimum sebesar 43 dan nilai maksimum sebesar 86. Yang berarti penyimpangan atas kompetensi sangat kecil.
3. Motivasi Kerja (X_3) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 57,43 nilai standar deviasi motivasi kerja 7,597 dan nilai minimum sebesar 43 dan nilai maksimum sebesar 71. Yang berarti penyimpangan atas motivasi kerja sangat kecil.
4. Kinerja Dosen (Y) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 80,71 nilai standar deviasi kinerja dosen 9,045 dan nilai minimum sebesar 62 dan nilai maksimum sebesar 96. Yang berarti penyimpangan atas kinerja dosen sangat kecil.

4.1.2. Regresi Linear Berganda

Regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 4.9.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y	TOTAL
N		42	42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,17	71,74	57,43	80,71	299,05
	Std. Deviation	8,331	8,387	7,597	9,045	22,072
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,137	,103	,133	,081
	Positive	,100	,074	,103	,106	,053
	Negative	-,070	-,137	-,078	-,133	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,651	,891	,665	,865	,525
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791	,406	,768	,443	,946

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

Dari tabel 4.9 di atas dapat terlihat *Asymp.Sig.(2-tailed)* untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,791. Kompetensi sebesar 0,406, motivasi kerja sebesar 0,768, kinerja dosen sebesar 0,443 dan total keseluruhan variabel 0,946 > 0,05, dengan demikian dapat ditetapkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan

10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulannya jika terjadi multikolinearitas antar variabel bebas maka uji korelasi ganda tidak dapat dilanjutkan. Akan tetapi jika terjadi multikolinearitas antar variabel maka uji korelasi ganda dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Olahan SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,247	17,019		,191	,850		
	X1	,285	,137	,263	2,090	,043	,995	1,005
	X2	,395	,147	,367	2,681	,011	,842	1,188
	X3	,412	,163	,346	2,532	,016	,843	1,186

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

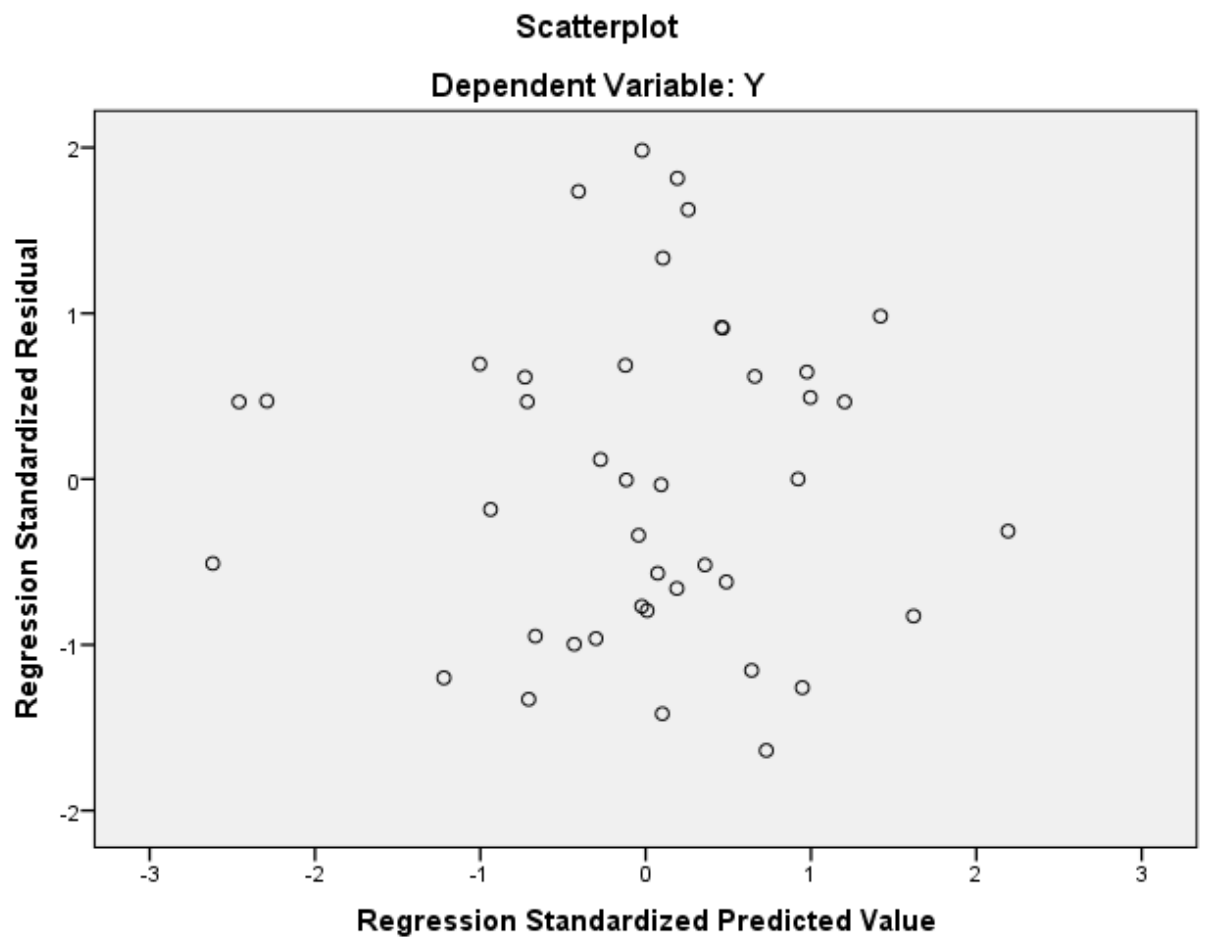
Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* gaya kepemimpinan sebesar 0,995, variabel kompetensi 0,842 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,843. Sedangkan nilai VIF Variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,005, variabel kompetensi 1,188 dan variabel motivasi kerja 1,186. Dengan melihat *tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterosdastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*.

Hasil pengujian heterosdastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik dapat disajikan pada gambar 4.1 berikut ini.



Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

Gambar 4.1 **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* Gambar 4.1 terlihat bahwa plot menyebarkan secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *regression studentized residual*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Dari tabel 4.10 diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta	= 3,347
Gaya Kepemimpinan	= 0,285
Kompetensi	= 0,395
Motivasi Kerja	= 0,412

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja Dosen = 3,347 + 0,285 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,395 \text{ Kompetensi} + 0,412 \text{ Motivasi Kerja.}}$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar **3,347** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan maka kinerja dosen telah terbentuk sebesar **3,347**.

- 2) Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar **0,285**. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,285**.
- 3) Koefisien regresi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar **0,395**. Apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,395**.
- 4) Koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar **0,412**. Apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,412**.

4.1.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja dosen mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n - k - 1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,95. Perhitungan dibantu dengan menggunakan SPSS versi 20. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil pengujian statistik t pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja dosen. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 42 - 3 = 39$ adalah 2,022. Untuk itu $t_{hitung} = 2,090$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 2,090 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,043 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja dosen. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 42 - 3 = 39$ adalah 2,022. Untuk itu $t_{hitung} = 2,681$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 2,681 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja dosen. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 42 - 3 = 39$ adalah 2,022.

Untuk itu $t_{hitung} = 2,532$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 2,532 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan Uji F. Nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (*fit*) atau tidak. Perhitungan dibantu dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 20. Jika *Asymp. Sig.(2-tailed)* < 0.05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

1) Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

2) Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.11

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1347,962	3	449,321	8,509	,000 ^b
	Residual	2006,609	38	52,806		
	Total	3354,571	41			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada

tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 42$ sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$$

$$F_{hitung} = 8,509 \quad F_{tabel} = 2,62$$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : 8,509 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari tabel di atas, didapat F_{hitung} sebesar 8,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,62. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional menjelaskan hubungan antar pengaruh yang sering disimbolkan dengan r , sedangkan koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen maka dapat dihitung dengan menggunakan SPSS 20. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,355	7,267

a. Dependent Variable: Y_a

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah (SPSS 20)

Pada tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai $r = 0,634$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Kemudian dapat diketahui hasil analisis secara kontribusi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien determinasi adalah 0,355. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja dosen (variabel dependen) mampu dijelaskan

oleh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja (variabel independen) sebesar 35,5%. Sedangkan selebihnya 64,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 7,267, dimana semakin besar angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja dosen.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 2,090 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,043 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan rata-rata maksimum sebesar 4,74 terletak pada atasan menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan dan atasan menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat sehingga berdampak pada kinerja dosen. Rata-rata minimum sebesar 3,10 terletak pada atasan mudah untuk memahami bawahan. Mayoritas responden menganggap gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting untuk menunjang kinerja dosen.

Rata-rata responden menilai gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar sudah baik seperti atasan yang sering menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan, dalam memutuskan sesuatu terkait dengan permasalahan penting atasan meminta pendapat bawahan terlebih dahulu, tetapi atasan juga tidak segan-segan untuk mengkritik bawahannya yang memiliki kinerja buruk, selain itu atasan juga mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut kedalam operasional kegiatan.

Selain itu juga atasan selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan sejelas – jelasnya, atasan juga selalu mencoba menerapkan gagasannya. Dalam penempatan SDM pembagian tugas yang jelas, atasan juga bersedia melakukan perubahan terhadap kebijakan yang telah diambil, dan atasan sering berupaya agar bawahan tidak merasa canggung untuk berbicara dengannya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan keseluruhan indikator gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi perhatian tinggi dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Berdasarkan dari hasil deskriptif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pernyataan tidak pernah ada pada pernyataan atasan tidak mementingkan diri sendiri, atasan mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan, dan atasan membackup/mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan. Dan pada kategori jarang tertinggi pada pertanyaan atasan mudah untuk memahami bawahan, atasan tidak mementingkan diri sendiri, atasan berusaha meyakinkan seluruh bawahan untuk memahami perannya terhadap organisasi / instansi, atasan mematok jadwal terselesaikannya suatu pekerjaan, atasan jika bertindak/mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar, lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Mengingat pentingnya peranan dari dosen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar penting bagi seorang atasan untuk mengenal setiap karakter

bawahannya agar lebih mudah memahami serta mengetahui kuantitas setiap bawahannya.

Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta nyaman bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi anggotanya.

Menurut Wirawan (2014: 384) keunggulan dari gaya kepemimpinan demokratik adalah cocok untuk situasi normal, menciptakan tim kerja tinggi, menghasilkan kepuasan kerja para pengikut tinggi dan jika para pengikut berkualitas, akan menghasilkan kinerja tinggi. Sedangkan yang menjadi kelemahan adalah memerlukan kualitas pengikut yang tinggi, jika pengikut tidak berkualitas dapat menimbulkan anarkis, memerlukan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban pemimpin dan pengikut serta bagaimana berinteraksi satu sama lain, dan pemimpin dan pengikut harus memahami dan menerapkan prinsip-prinsip demokratis. Menurut Wirawan (2014: 399) Agar kepemimpinan efektif

gaya kepemimpinan pemimpin harus cocok dengan kesiapan dari para pengikutnya. Dengan kata lain pemimpin harus menyesuaikan gaya kepeimpinannya dengan para pengikut yang dipimpinnya. Sesuai dengan perilaku tugas, perilaku hubungan dan kesiapan pengikut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Broto (2019), Imran dan Niakurniawati (2017) dan Yanuarita (2016), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini berarti baik atau tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu, yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 2,681 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya sebagai dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kompetensi rata-rata maksimum sebesar rata-rata maksimum sebesar 4,17 terletak pada dosen menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar. Rata-rata minimum sebesar 3,29 terletak pada dosen melakukan bimbingan skripsi mahasiswa. Mayoritas responden menilai kompetensi menjadi hal yang penting untuk dapat menunjang kinerja setiap dosen.

Rata-rata responden menyatakan selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas SDM yang dihasilkan oleh Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Adapun upaya yang dilakukan dosen ialah dengan selalu menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar, selalu menghubungkan materi yang diajarkan dengan bidang/topik lain dan selalu berupaya untuk menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya. Upaya yang dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan meningkatkan kualitas mahasiswa yang lulus dari Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator kompetensi menjadi perhatian penting dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kompetensi menunjukkan ada beberapa dosen yang tidak pernah menguasai materi perkuliahan secara mendalam, menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat, memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan dan menghasilkan

karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (sesuai dengan disiplin ilmu). Ada juga dosen yang tidak pernah menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran, tidak pernah menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, dan tidak pernah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa. Hal ini terjadi karena dilatar belakangi beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dosen yang tidak sesuai dengan mata kuliah yang diampu sehingga tidak tercapai kompetensi pembelajaran yang diharapkan. Selain itu juga setiap dosen mengampu lebih dari satu matakuliah di setiap semesternya, lain hal lagi dengan pergantian matakuliah di setiap semesternya sehingga fokus dosen terbagi-bagi. Dengan kondisi seperti ini akan sulit untuk melakukan pendalaman materi dari setiap mata kuliah yang diampu. Maka sebaiknya fakultas menentukan matakuliah yang tetap untuk diampu setiap dosen sehingga dosen dapat terus mengembangkan materi perkuliahan yang diampu dan lebih mendalaminya.

Mengingat tugas utama dosen adalah menjunjung tinggi tri dharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Seperti data yang dikumpulkan oleh penulis bahwa kinerja penelitian dan pengabdian masyarakat para dosen FKIP Universitas Simalungun masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Dari 42 dosen tetap yang ada di FKIP Universitas Simalungun menunjukkan rata-rata 0,5 atau 1 penelitian atau pengabdian masyarakat yang dihasilkan dosen. Maka penting bagi fakultas untuk mendukung atau mendorong dosen untuk terus aktif dalam melakukan penelitian dan pengabdian seperti membuat pelatihan dalam penulisan jurnal, pelatihan kiat untuk memenangkan hibah penelitian dari dikti, memberikan kesempatan untuk

dosen membimbing skripsi mahasiswa serta memberikan dukungan dana dan penghargaan bagi dosen yang berprestasi dibidang ini. Dengan adanya dukungan dari fakultas, dosen akan merasa termotivasi dan terus berupaya untuk meningkatkan kompetensinya.

Menurut Sutrisno (2011:211), beberapa pakar dari *cognitive science* yang lebih dikenal dengan the *brain science* memercayai bahwa upaya meningkatkan kompetensi SDM akan lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan melupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *reframing*. Pendekatan *reframing* merupakan pergeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi bisa mencapai tujuannya. Karakteristik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi SDM dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir SDM dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Nova (2018), Deswarta (2017), Nuryani (2017) dan Maryadi (2012), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 2,532 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai motivasi kerja rata-rata maksimum sebesar 4,02 pada indikator dosen merasa senang karena dosen lain yang ada di kampus dapat menerima sebagai partner yang baik. Rata-rata minimum sebesar 3,05 pada indikator dosen merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mayoritas responden menganggap motivasi kerja menjadi yang penting harus dimiliki untuk terus meningkatkan kinerja.

Rata-rata responden menyatakan motivasi kerja memiliki peranan penting untuk menunjang kinerja dosen. Kebutuhan rohaniah, kebutuhan nafsiah dan kebutuhan jasmiah menjadi hal penting yang harus terpenuhi agar dapat bekerja dengan maksimal di satu instansi. Namun ketiga kebutuhan tersebut tidak secara keseluruhan telah terpenuhi hanya sebagian kecil saja, seperti dosen merasa

senang karena dosen yang ada di dalam fakultas tersebut dapat menerima pribadinya sebagai partner yang baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan indikator motivasi kerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memiliki pengaruh untuk menunjang kinerja.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan ada beberapa dosen yang tidak pernah memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan, tidak pernah merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih ada dosen yang merasa lingkungan kerja yang dimiliki tidak aman dan nyaman. Kondisi ini menyebabkan berdampak pada kinerja dosen. Motivasi kerja dosen menjadi rendah ketika berada di situasi tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan. Padahal, menurut Indra Prasetia, Sri Melfayetty, Rosmala Dewi (2020) Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai proses mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan ditentukan sebelumnya.

Itulah sebabnya mengapa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi, karena setiap bagian pada organisasi memiliki peranan yang berbeda-beda. Begitu pula tugas atau pekerjaan yang diemban oleh dosen, dosen merasa tidak tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga membuat dosen tidak bersemangat atau tidak memberikan kontribusi secara maksimal untuk penyelesaian tugas tersebut. Maka sebaiknya penting bagi pimpinan untuk mengetahui kemampuan setiap dosen dan

memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing dosen. Begitu pula dengan lingkungan kerja dosen dengan fasilitas yang seadanya membuat dosen merasa kurang nyaman saat bekerja di kampus. Hal ini sebaiknya mendapat perhatian dari yayasan dengan memberikan fasilitas ruangan (seperti jumlah kursi dan meja yang memadai, pendingin ruangan/ Ac) dan fasilitas bekerja yang lengkap (laptop, jaringan internet dan lain-lain) yang dapat membuat dosen merasa nyaman dan aman saat bekerja.

Menurut Sutrisno (2011:147), pemberian motivasi kepada para bawahan merupakan kewajiban para pimpinan, agar bawahan tersebut dapat lebih meningkatkan volume atau mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang yang berbeda, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Untuk itu, pimpinan dituntut dapat menggunakan keahliannya: menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi, membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan, memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan dan memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktivitas.

Dengan membandingkan teori di atas dan melihat situasi pada motivasi kerja dosen di Fakultas ilmu keguruan dan ilmu pendidikan, dapat kita lihat bahwa pimpinan memiliki peranan yang sangat penting dapat memotivasi dosen

untuk bekerja. Maka dari itu sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memperhatikan kesejahteraan dosen terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar, memberikan fasilitas yang memadai bagi dosen sehingga dosen merasa nyaman dan aman saat bekerja di kampus serta menciptakan iklim kerja yang menyenangkan., di Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Deswarta (2017), Nuryani (2017), Maryadi (2012), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti tinggi rendahnya motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 8,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,62. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen

Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja dosen rata-rata maksimal 4,12 pada dosen melaksanakan penilaian sesuai dengan tujuan perkuliahan. Rata-rata minimum sebesar 3,24 pada dosen mengembangkan materi perkuliahan sesuai dengan kemampuan mahasiswa. Mayoritas responden menganggap kinerja dosen merupakan hal penting harus terus ditingkatkan.

Rata-rata responden selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan melaksanakan penilaian sesuai dengan tujuan perkuliahan, selalu memberikan materi perkuliahan sesuai silabus dan melaksanakan penilaian yang bervariasi. Dosen juga mengaitkan perkuliahan dengan isu-isu pendidikan yang aktual dan mutakhir, memberikan perkuliahan dengan bahasa yang dapat dipahami mahasiswa, membuat bahan ajar perkuliahan (buku ajar, modul, hand-out), memberikan mahasiswa tugas sesuai dengan tujuan perkuliahan, memberikan perkuliahan tepat waktu, memberikan materi perkuliahan sesuai silabus, menyelesaikan seluruh materi sesuai isi silabus mata kuliah, Menyampaikan materi perkuliahan secara sistematis, Memberikan penguatan/apresiasi terhadap respon positif mahasiswa, serta mengupayakan partisipasi aktif mahasiswa dalam perkuliahan.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kinerja dosen menunjukkan ada beberapa dosen yang tidak pernah melaksanakan perkuliahan minimal 14 kali pertemuan per-semester. Hal ini terjadi karena adanya libur umum disetiap kalender akademik sehingga ada perkuliahan yang tidak samapi dengan 14 pertemuan dapat pula disebabkan karena sistem pembelajaran daring yang dilakukan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Ditemukan juga ada dosen yang tidak pernah memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menanggapi perkuliahan hal ini disebabkan banyaknya materi yang disampaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Ditemukan juga ada dosen yang tidak pernah menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan dosen terkait dengan media pembelajaran yang sedang trend digunakan saat ini. Selain itu di temukan juga ada dosen yang tidak pernah memberikan tugas perkuliahan dan tidak pernah memberikan umpan balik akan tugas mahasiswa.

Menurut Sanusi Hamid (2014:278) bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen dalam perguruan tinggi, yang secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, teknologi, lingkungan kerja. dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Usman (2002:87) menyebutkan bahwa profesi dosen memerlukan persyaratan khusus antara lain: menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya tingkat pendidikan Keguruan yang memadai, adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya,

memungkinkan perkembangan sejarah dengan dinamika kehidupan, memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki klien atau objek layanan yang tetap seperti dosen dengan mahasiswa, diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Berdasarkan teori di atas sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi dosen atau kemampuan dosen dengan memberikan pelatihan dalam menyampaikan pembelajaran seperti dengan memberikan pelatihan secara daring terkait pembuatan RPS (rencana pembelajaran), pelatihan penggunaan media mengajar daring seperti (Zoom, google classroom, Google meet, dll) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh matakuliah. Selain itu peranan pemimpin juga dibutuhkan dengan memberikan semangat arahan dan dukungan karena karakteristik pemimpin yang menginspirasi dosen dapat meningkatkan produktivitas kinerja dosen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2017), Maryadi (2012), gaya kepemimpinan, kompetensi dan indikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti baik tidaknya gaya kepemimpinan, tinggi rendahnya kompetensi dosen dan motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dosen.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen.
4. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

adanya gaya kepemimpinan yang efektif serta kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar lebih dominan pada gaya kepemimpinan demokratik, sehingga pimpinan dituntut agar mampu memberikan motivasi bawahan dengan menjadi teladan, memberikan kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi anggotanya serta mengenal setiap karakter bawahannya agar lebih mudah memahami serta mengetahui kuantitas setiap bawahannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Mengingat pentingnya kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas sebagai dosen, maka penting bagi fakultas untuk mendukung atau mendorong dosen untuk terus aktif dalam melakukan penelitian dan pengabdian seperti membuat pelatihan dalam penulisan jurnal, pelatihan kiat untuk memenangkan hibah penelitian dari dikti, memberikan kesempatan untuk dosen membimbing skripsi mahasiswa serta memberikan dukungan dana dan penghargaan bagi dosen yang berprestasi dibidang ini.

Dengan adanya dukungan dari fakultas, dosen akan merasa termotivasi dan terus berupaya untuk meningkatkan kompetensinya.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memperhatikan kesejahteraan dosen terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar, memberikan fasilitas yang memadai bagi dosen sehingga dosen merasa nyaman dan aman saat bekerja di kampus serta menciptakan iklim kerja yang menyenangkan., di Universitas Simalungun Pematangsiantar.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi dosen atau kemampuan dosen dengan memberikan pelatihan dalam menyampaikan pembelajaran seperti dengan memberikan pelatihan secara daring terkait pembuatan RPS (rencana pembelajaran), pelatihan penggunaan media mengajar daring seperti (Zoom, google classroom, Google meet, dll) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh matakuliah. Selain itu peranan pemimpin juga dibutuhkan dengan memberikan semangat arahan dan dukungan karena karakteristik pemimpin yang menginspirasi dosen dapat meningkatkan produktivitas kinerja dosen

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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 Univercity 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, Soeprapto, 2004. Pelatian 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.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUG)
- Prasetia, Indra , Sri Melfayetty, Rosmala Dewi. The effect of transformational leadership and academic Optimism culture on teacher empowerment and motivation Along its impact on the effectiveness of medan state junior High school. *International Journal on Language, Research and Education Studies*. Vol. 4, No. 2, 2020

LAMPIRAN 1

Pematangsiantar, 21 Januari 2021

Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Rukayah Noprilan Siagian , Mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan Tesis. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Bapak/Ibu mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbal’alamin.

Hormat Saya,

Penulis

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP DI UNIVERSITAS
SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR****IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :
Umur :
JenisKelamin :
PendidikanTerakhir :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini denganteliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yangada
3. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya akan dipergunakan untuk peningkatan mutu pembelajaran dan tidak berpengaruh terhadap nilai dan status Bapak/Ibu sebagai dosen
4. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yangtersedia
5. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sl = Selalu (5)

Sr = Sering (4)

Kd = Kadang – kadang (3)

Jr = Jarang (2)

TP = Tidak Pernah (1)

KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

NO	Pertanyaan	SI	Sr	Kd	Jr	TP
1	Atasan saya mudah untuk memahami bawahan.					
2	Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri.					
3	Atasan saya mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan.					
4	Atasan saya jika bertindak/mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan.					
5	Atasan saya membackup/mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Atasan saya memperlakukan semua pihak sederajat dengandirinya.					
7	Jika diminta oleh bawahan, atasan saya bersedia melakukan perubahan terhadap kebijakan yang telah diambil.					
8	Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya.					
9	Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut kedalam operasional kegiatan.					
10	Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan.					
11	Atasan saya menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan.					
12	Atasan saya selalu mencoba menerapkan gagasannya.					
13	Atasan saya menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat.					
14	Atasan saya mengkritik bawahan yang kinerjanya buruk.					
15	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan sejelas - jelasnya sehingga tidak ada lagi yang perluditanyakan.					
16	Atasan saya menempatkan bawahan pada pembagian tugas yang jelas.					

17	Atasan saya mematok jadwal terselesaikannya suatu pekerjaan.					
18	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi terhadap kinerja.					
19	Atasan saya menetapkan diadakannya rapat / pertemuan pada akhir sebuah proyek/pekerjaan.					
20	Atasan saya berusaha meyakinkan seluruh bawahan untuk memahami perannya terhadap organisasi / instansi.					
21	Atasan saya memerintahkan bawahan untuk menaati perintah dan aturan.					
22	Atasan saya menekankan pentingnya peningkatan kapasitas dan kemampuan bawahan.					

KUISIONER KOMPETENSI

N O	Pertanyaan	Sl	Sr	Kd	Jr	TP
1	Saya Memberikan perkuliahan dengan bahasa yang dapat dipahami mahasiswa					
2	Saya Membuat bahan ajar perkuliahan (buku ajar, modul, hand-out)					
3	Saya Menyampaikan materi perkuliahan secara sistematis					
4	Saya Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menanggapi perkuliahan					
5	Saya Memberikan penguatan / apresiasi terhadap respon positif mahasiswa					
6	Saya Menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran					
7	Saya Melaksanakan penilaian yang bervariasi					
8	Saya Berprilaku sesuai dengan ajaran agama					
9	Saya Bersikap sopan dan santun					
10	Saya Memiliki kewibawaan					
11	Saya Menghargai pendapat mahasiswa					
12	Saya Memiliki pendirian yang kokoh					

13	Saya Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku					
14	Saya Menerima kritik dan saran mahasiswa					
15	Saya Berkomunikasi lisan dalam pembelajaran secara santun dengan mahasiswa					
16	Saya Menciptakan hubungan yang edukatif dengan mahasiswa dalam perkuliahan					
17	Saya Menguasai materi perkuliahan secara luas					
18	Saya Menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat					
19	Saya Menguasai konsep keilmuan					

KUESIONER MOTIVASI KERJA

NO	Pertanyaan	Sl	Sr	Kd	Jr	TP
1	Saya merasa Lingkungan kerja aman dan nyaman					
2	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
4	Kinerja Saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
5	Atasan akan memberikan pujian apabila Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.					
7	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini,kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.					
8	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini.					
9	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
10	Saya merasa Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan di hari tua.					

11	Saya merasa senang karena karyawan di universitas ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.					
12	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan Fakultas.					
13	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
14	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan.					
15	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

KUESIONER KINERJA DOSEN

NO	Pertanyaan	Sl	Sr	Kd	Jr	TP
1	Saya menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar					
2	Saya melaksanakan perkuliahan sesuai jadwal					
3	Saya menguasai teknologi multimedia dalam proses perkuliahan					
4	Saya Menguasai materi perkuliahan secara mendalam.					
5	Saya mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran					
6	Saya menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya					
7	Saya menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat					
8	Saya menguasai metode pengembangan keilmuan dalam mata kuliah yang diajarkannya					
9	Saya menggunakan referensi wajib/pendukung dalam perkuliahan					
10	Saya memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan					
11	Saya menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang					

	yang diajarkan					
12	Saya Menghubungkan materi yang diajarkan dengan bidang/topik lain					
13	Saya Menghubungkan topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan					
14	Saya Menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (sesuai dengan disiplin ilmu)					
15	Saya menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (tidak sesuai dengan disiplin ilmu)					
16	Saya Menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran					
17	Saya Membimbing KKN dan PPL					
18	Saya Memberikan latihan / penyuluhan / penataran / ceramah pada masyarakat.					
19	Saya Mengikuti seminar ilmiah/ lokakarya/ penataran / workshop/ peragaan dalam 3 tahun terakhir.					
20	Saya Menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan.					
21	Saya Melibatkan mahasiswa dalam penelitian/kajian yang dilakukan dosen.					
22	Saya Melakukan bimbingan skripsi mahasiswa					

LAMPIRAN 2
HASIL OLAHAN SPSS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	42	89,17	8,331	71	105
X2	42	71,74	8,387	43	86
X3	42	57,43	7,597	43	71
Y	42	80,71	9,045	62	96
TOTAL	42	299,05	22,072	242	345

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y	TOTAL
N		42	42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,17	71,74	57,43	80,71	299,05
	Std. Deviation	8,331	8,387	7,597	9,045	22,072
	Absolute	,100	,137	,103	,133	,081
Most Extreme Differences	Positive	,100	,074	,103	,106	,053
	Negative	-,070	-,137	-,078	-,133	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,651	,891	,665	,865	,525
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791	,406	,768	,443	,946

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,634 ^a	,402	,355	7,267	,402	8,509

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	38	,000	1,895

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1347,962	3	449,321	8,509	,000 ^b
	Residual	2006,609	38	52,806		
	Total	3354,571	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,247	17,019		,191	,850
	X1	,285	,137	,263	2,090	,043
	X2	,395	,147	,367	2,681	,011
	X3	,412	,163	,346	2,532	,016

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 X1	,222	,321	,262	,995	1,005
X2	,486	,399	,336	,842	1,188
X3	,478	,380	,318	,843	1,186

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

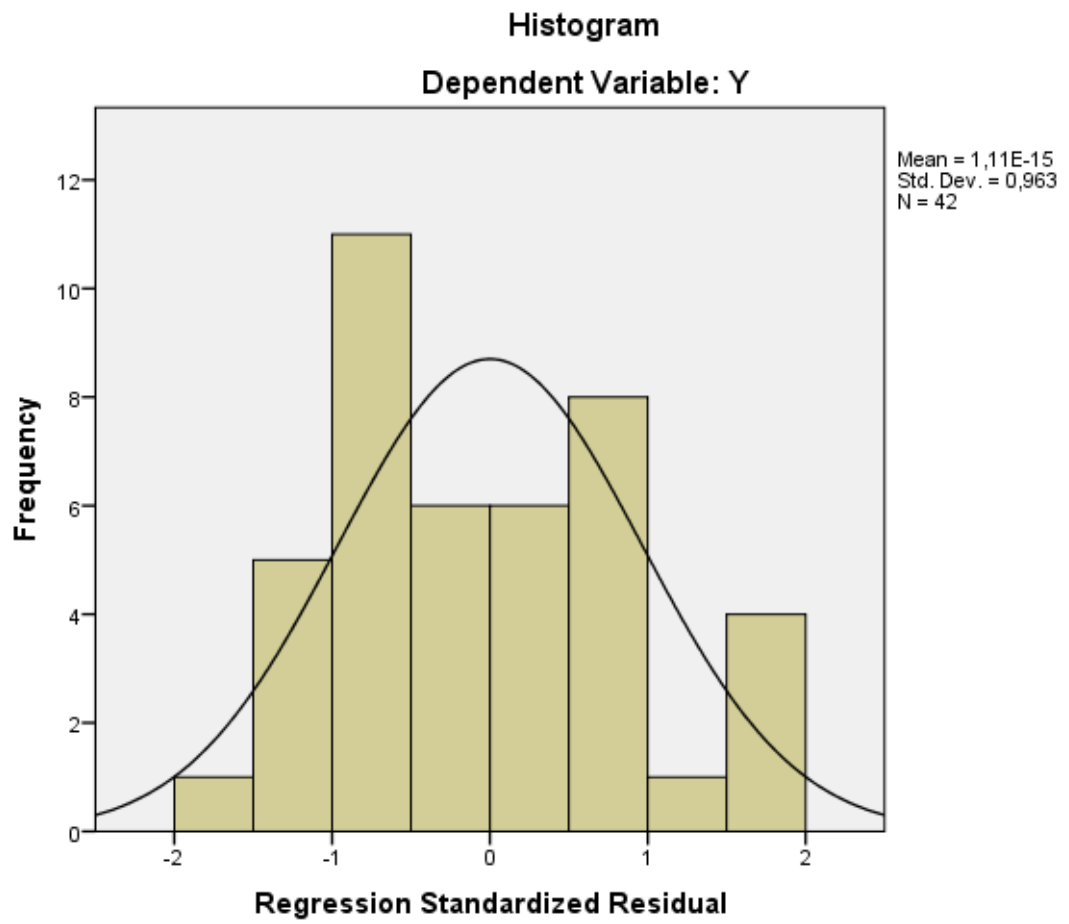
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,973	1,000	,00	,00	,00	,00
1	2	,015	16,492	,02	,27	,08	,36
	3	,009	21,135	,00	,03	,75	,58
	4	,003	36,155	,98	,70	,17	,06

a. Dependent Variable: Y

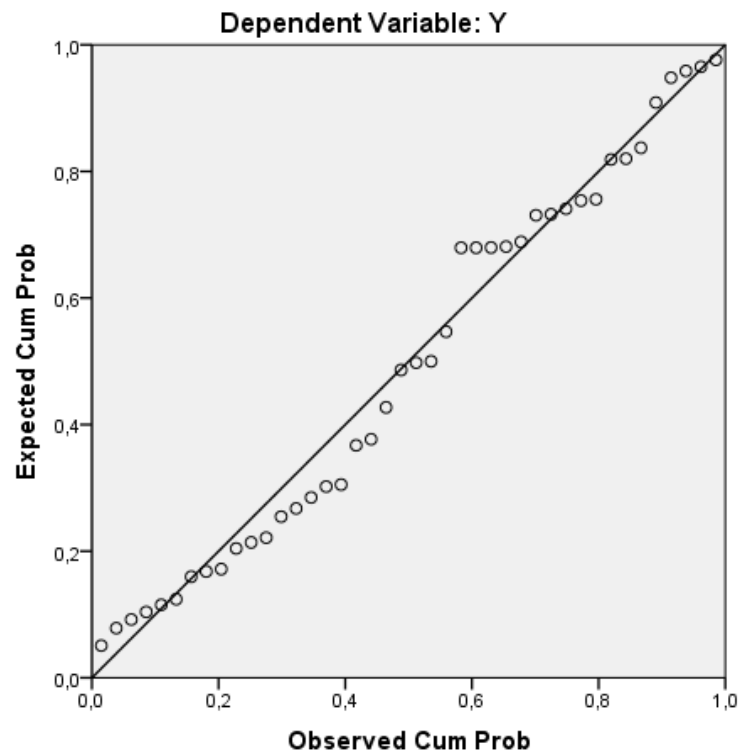
Residuals Statistics^a

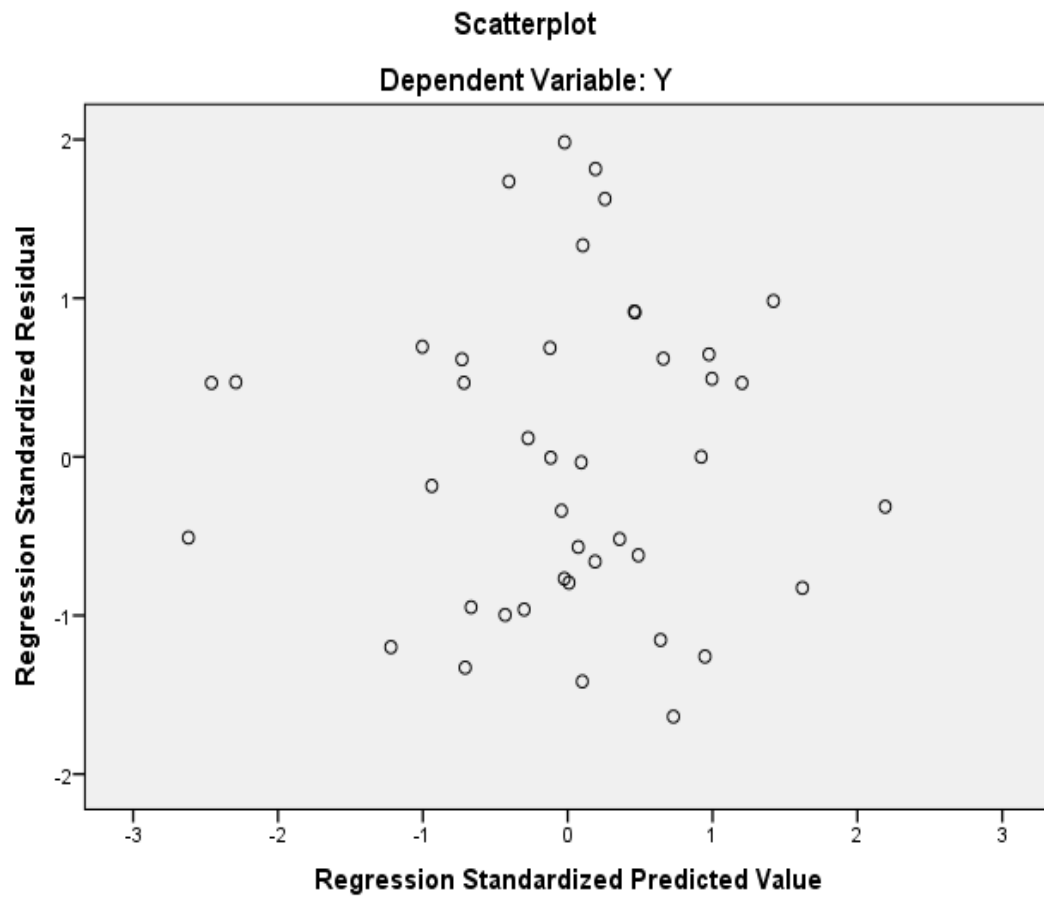
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65,70	93,28	80,71	5,734	42
Residual	-11,899	14,411	,000	6,996	42
Std. Predicted Value	-2,618	2,192	,000	1,000	42
Std. Residual	-1,637	1,983	,000	,963	42

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN 3

REKAPITULASI RESPONDEN

NO Responden	GAYA KEPEMIMPINAN																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	105
2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	85
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	86
4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	105
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	98
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	94
7	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	85
8	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	89
9	2	1	1	3	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	81
10	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
11	2	2	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	90
12	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	86
13	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	82
14	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	82
15	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	80
16	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	79
17	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	82
18	2	2	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	90
19	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	99
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	96
21	2	2	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	92
22	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	80
23	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
24	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	86
25	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	84
26	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	98
27	2	2	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	92
28	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	95
29	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87
30	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2	4	86
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
32	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	89
33	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	89

34	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
35	2	2	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	2	4	4	83
36	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	89
37	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	84
38	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	71
39	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	72
40	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	82
41	2	2	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	92
42	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	105

KOMPETENSI

NO Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total	
1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	73	
2	5	4	3	2	3	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	70	
3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	3	3	78	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	71	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	74
6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	82	
7	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	75	
8	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	73	
9	3	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	57	
10	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84	
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	73	
12	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	3	3	2	68	
13	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	79	
14	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	86	
15	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
16	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	77	
17	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	76	
18	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	72	
19	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	76	
20	5	4	5	5	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	65	
21	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	74	
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	75	
23	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	71	
24	2	2	2	2	3	2	5	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	49	
25	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	75	
26	5	3	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	1	4	1	43	
27	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	63	
28	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	69	
29	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	82	
30	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	71	
31	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	69	
32	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	64	
33	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	2	3	4	4	3	3	2	65	
34	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	74	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	81	
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	64	
37	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	2	4	4	5	3	68	

38	4	4	4	1	4	5	4	4	1	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	73
39	3	3	2	3	2	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	70
40	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	70
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	76
42	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	79

MOTIVASI KERJA DOSEN

NO Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	3	3	63
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	63
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
7	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	53
8	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	3	2	2	3	2	3	43
10	4	2	2	2	3	5	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	49
11	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	54
12	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	70
13	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	69
14	5	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	66
16	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	63
17	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	58
18	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	56
19	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	53
20	4	2	2	4	1	4	2	4	1	2	5	4	4	4	3	3	49
21	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	44
22	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	2	3	4	55
23	3	3	3	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	3	3	4	51
24	4	1	1	2	3	2	1	4	3	5	5	3	4	2	3	2	45
25	2	4	4	4	3	5	5	2	3	5	5	4	2	4	3	3	58
26	3	3	3	2	2	5	5	3	2	5	5	1	3	1	2	2	47
27	2	2	2	4	4	5	5	2	4	5	5	2	2	4	2	4	54
28	3	2	2	3	3	5	5	3	3	2	5	3	3	4	2	2	50
29	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	2	58
30	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	60
31	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	54
32	3	5	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	51
33	1	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
34	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	71
35	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	66
36	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	55
37	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	66

38	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	65
39	2	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	2	2	54
40	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	51
41	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	2	54
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	4	4	4	70




KINERJA DOSEN

NO Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total	Total	
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	91	331	
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	4	3	2	3	4	4	77	295	
3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	4	4	4	90	314	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86	322	
5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	4	4	4	90	325	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	96	336
7	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	72	285	
8	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	95	316	
9	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	70	251	
10	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	5	2	5	5	73	305	
11	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	2	5	5	80	297	
12	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	5	2	1	3	79	303	
13	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	91	321	
14	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	81	299	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	314	
16	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	94	313	
17	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	95	311	
18	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	3	3	4	78	296	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	90	318	
20	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	81	291	
21	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	70	280	
22	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	301	
23	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	85	304	
24	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	5	62	242	
25	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	5	75	292	
26	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	71	259	
27	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	2	4	4	67	276	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	2	3	71	285	
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	76	303	
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	4	2	4	2	3	4	3	3	75	292	
31	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	91	314	
32	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	80	284	
33	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	1	1	2	3	3	79	302	
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	84	328	
35	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	77	307	
36	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	80	288	

37	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	71	289
38	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	80	289
39	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	2	3	3	65	261
40	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	5	4	2	4	4	2	4	4	74	277
41	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	4	77	299
42	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	91	345

LAMPIRAN 4

Permohonan Izin Riset

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya	MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111 Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id E-mail: pps@umsu.ac.id
<small>Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya</small>	
Nomor : 101/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020	Medan, <u>18 Rab Akhir 1442 H</u>
Lamp. : -	04 Desember 2020 M
Hal : <i>Permohonan Izin Riset</i>	
Kepada Yth : Rektor Universitas Simalungun Pematangsiantar Cq Dekan FKIP di Tempat.-	
<i>Bismillahirrahmanirrahim</i> <i>Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.</i>	
Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :	
Nama : Rukayah Noprilan Siagian	
NPM : 1920060002	
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi	
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR.	
Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.	
Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.	
<i>Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.</i>	
	Direktur   R. SAIFUL BAHRI, M.A.P
C.c File	

LAMPIRAN 5

Izin Penelitian



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN

PROGRAM STUDI :
BAHASA DAN SASTRA INDONESIA - BAHASA INGGRIS - SEJARAH - PPKn - BIOLOGI
STATUS : TERAKREDITASI BAN-PT

Jalan Sisimgamangaraja Barat. Telp : (0622) 24670 Fax. : (0622) 430071 e-mail : usi-ps@yahoo.com. Pematangsiantar

Pematangsiantar, 1 April 2021

Nomor : 041 /B.02/D/2021
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth : Rektor
Universitas Simalungun
Pematangsiantar.

Dengan hormat, berdasarkan surat Rektor nomor. 005/B.02/USI/2021 perihal Izin Penelitian tanggal 8 Februari 2021 maka bersama ini kami memberi izin penelitian bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana atas nama :

Nama : Rukayah Noprilan Siagian

NPM : 1920060002

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara.

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja
Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun
Pematangsiantar.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.



Dekan,

Dr. Anita Purbā, M.Hum

NIP : 196002031999032001

Tembusan :

1. Yayasan USI
2. Rukayah Nuprilan Siagian
3. Peringgal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



- A. Nama : Rukayah Noprilan Siagian
- B. Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungbalai / 1 November 1987
- C. Orangtua
- Ayah : H. Ruslan Siagian
 - Ibu : Hj. Sri Malem
- D. Suami : Suhendri, ST
- E. Anak :
- Nazhirul Asrofi Mahenka
 - M. Arshaka Ransi Mahenka
- F. Riwayat Pendidikan :
- SD Negeri 132408 Tanjungbalai : 1999
 - SMP Negeri 1 Tanjungbalai : 2002
 - SMA Negeri 1 Tanjungbalai : 2005
 - Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) : 2009
- G. Riwayat Pekerjaan :
- Guru MAS YMPI ST. RASO Tanjungbalai : 2009 - 2013
 - Guru SMA Tamansiswa Pematangsiantar : 2013 - Sekarang