

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA
AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KINERJA DOSEN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MPd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

RITA ELIYAWATI BR SINAGA
NPM. 1920060023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA
AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KINERJA DOSEN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MPd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

RITA ELIYAWATI BR SINAGA
NPM. 1920060023

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

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : RITA ELIYAWATI BR SINAGA
NPM : 1920060023
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL,
BUDAYA AKADEMIK DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR.

Pengesahan Tesis :

Medan, 03 Agustus 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Emilia Sulasmi S.Pd., M.Pd


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

Diketahui,

Direktur,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


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

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA
AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA
DOSEN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR**

RITA ELIYAWATI BR SINAGA

NPM : 1920060023

Program Studi : Magister Manajemen Pendidik 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 Selasa tanggal 03 Agustus 2021

Komisi Penguji :


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

Ketua

1. 

2. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Sekretaris

2. 

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

Anggota

3. 

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan 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 dengan 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 ini 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, 03 Agustus 2021



Penulis,

Rita Eliyawati Br Sinaga
Rita Eliyawati Br Sinaga
NPM : 1920060023



MOTTO

*Setiap Kesulitan
Selalu Ada Kemudahan.
Setiap Masalah Pasti
Ada Solusi.*



PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Segala puji bagi Allah SWT

sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Karya ini kupersembahkan untuk Ibunda terkasih dan tersayang "Rotua Rosdiana Hutabarat" yang selalu menjadi penyemangat disetiap hembus nafasku dengansenantiasa mengirim do'a yang tak kunjung putus. Tak mampu ku membalasnya.

Yang tercinta suamiku "Syawal Hariadi, SE" dan Putriku "Almira Afiqah Risya" serta Putraku "Fakhriz Zhafran Khairiy" yang telah memberikan dukungan dan motivasi, sehingga menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Serta Program Pascasarjana

*Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara.*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA AKADEMIK DAN
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR**

**RITA ELIYAWATI BR SINAGA
NPM : 1920060023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun pematangsiantar baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini adalah dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan 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: $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja dosen akan meningkat. Hasil hipotesa uji t_{hitung} variabel penelitian adalah variabel kepemimpinan instruksional diperoleh t_{hitung} 3,824 dengan probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (leadel of significant) $\alpha = 0,05$, variabel budaya akademik diperoleh t_{hitung} 2,045 dengan probabilitas signifikan 0,048 lebih kecil dari tingkat keyakinan (leadel of significant) $\alpha = 0,05$. variabel motivasi berprestasi diperoleh t_{hitung} 2,116 dengan probabilitas signifikan 0,041 lebih kecil dari tingkat keyakinan (leadel of significant) $\alpha = 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Kata Kunci : *Kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi, Kinerja dosen*

**THE EFFECT OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP, ACADEMIC
CULTURE AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF LECTURERS, FACULTY OF
TEACHING AND EDUCATIONAL SCIENCES
SIMALUNGUN PEMATANGSIANTAR
UNIVERSITY**

**RITA ELIYAWATI BR SINAGA
NPM : 1920060023**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of instructional leadership, academic culture and achievement motivation on the performance of lecturers at the Faculty of Teacher Training and Education Simalungun Pematangsiantar University, either partially or simultaneously. The sample in this study were lecturers of the Faculty of Teacher Training and Education Simalungun Pematangsiantar University, 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: $Y = 4.457 + 0.387 X_1 + 0.295 X_2 + 0.272 X_3$, which means a constant value of 4.457 which indicates that if instructional leadership, academic culture and achievement motivation are assumed to be zero, then the value of lecturer performance is 4,457. If the independent variable increases by 1%, the lecturer's performance will increase. The results of the t-test are the hypothesis of the research variables are the instructional leadership variable obtained t count 3.824 with a significant probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, the academic culture variable obtained t count 2.045 with a significant probability of 0.048 smaller than the level of confidence (level of significant) = 0.05. Achievement motivation variable obtained t count 2.116 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 , which mean that instructional leadership academic culture and achievement motivation have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Faculty of Teacher Training and Education Simalungun Pematangsiantar.

Keywords: *instructional leadership, academic culture and achievement motivation, lecturer performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa karena lindungan-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh kepemimpinan intruksional, Budaya Akademik, dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar”**.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Dr. Syaiful Bahri, M. AP selaku Direktur Pasca Sarjana Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Dr. Indra Prasetia S.Pd, M. Pd selaku Ketua Program Studi magister Manajemen Pendidikan Tinggi serta selaku sebagai dosen Pembimbing II.
4. Dr Emilda Sulasmi S.Pd., M. Pd selaku dosen Pembimbing I.
5. Dr. Akrim, MPd, Dr. Syaiful Bahri, M. AP dan Dr. Amini, M. Pd selaku dosen Penguji dalam sidang tesis.
6. Seluruh dosen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
7. Orang tua tercinta Ibunda Rotua Rosdiana Hutabarat yang tak bosan - bosannya mendoakan yang terbaik buat penulis dan memberikan dukungan serta

ibu mertua Nurpasni dan bapak mertua Suyanto yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan batin untuk penyempurnaan tesis ini.

8. Suami tercinta Syawal Hariadi, SE dan anak - anak tercinta Almira Afiqah Risya dan Fakhrie Zhafran Khairy, yang selalu memberikan semangat dan dukungan penuh dan menjadi motivasi bagi penulis untuk penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat penulis di perguruan Tamansiswa cabang Pematangsiantar dan sahabat - sahabat seperjuangan di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan naskah tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Dan, 03 Agustus 2021
Penulis,

Rita Eliyawati Br Sinaga
NPM. 1920060023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Pembatasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan penelitian.....	13
1.6 Manfaat penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORITIK	16
2.1 Kerangka Teoritis.....	16
2.1.1 Kepemimpinan instuksional	16
2.1.2 Budaya Akademik.	22
2.1.3 Motivasi Berprestasi	28
2.1.4 Kinerja dosen	35
2.2 Penelitian yang Relevan	41

2.3. Kerangka Berpikir	47
2.4. Pengujian Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Lokasi dan Waktu penelitian	51
3.2. Populasi dan Sampel penelitian	51
3.2.1. Populasi	51
3.2.2. Sampel.....	52
3.3. Variabel penelitian... ..	52
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5. Skala Pengukuran.....	55
3.5.1. Uji Validitas.....	57
3.5.2. Uji Reliabilitas	63
3.6. Teknik Analisis Data.....	65
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	65
3.6.2. Uji Persyaratan Analisa.....	66
3.7. Uji Hipotesis	66
3.7.1. Analisis Korelasi.....	67
3.7.2. Koefisien Determinasi (R^2).....	67
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian	70
1. Objek Penelitian	70
2. Deskriptif Responden	71
3. Statistik Deskriptif.....	73
4.1.1 Deskriptif Data.....	84
4.1.2 Regresi Linear Berganda	85
1. Uji Normalitas.....	86
2. Uji Multikolinieritas.....	86
3. Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.1.3. Uji Hipotesis	90

1. Uji Parsial (uji t).....	90
2. Uji Simultan (uji F).....	93
3 Koefisien Determinasi	95
4.2. Pembahasan.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

2.3	Kerangka Berfikir.....	48
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88

DAFTAR TABEL

3.1	Rencana Kegiatan Penelitian	51
3.2	Variabel Penelitian.....	54
3.4	Kisi – Kisi Instrument Penelitian.....	56
3.3	Uji Validitas X1	58
3.4	Uji Validitas X2	59
3.5	Uji Validitas X3	60
3.6	Uji Validitas Y	61
3.7	Uji Reliabilitas X1	64
3.8	Uji Reliabilitas X2	64
3.9	Uji Reliabilitas X3	65
3.10	Uji Reliabilitas Y	65
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.2	Responden Berdasarkan Usia	72
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	73
4.4	Hasil Tanggapan Responden Terhadapvariabel X1	74
4.5	Hasil Tanggapan Responden Terhadapvariabel X2.....	77
4.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3.....	79
4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	82
4.8	Statistik Deskriptif	84
4.9	Hasil Uji Normalitas	86
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.11	Hasil Uji F	94
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Permohonan Izin Riset Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Lampiran 2 Izin Penelitian Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungaun
- Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 4 Rekapitulasi Responden
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hak individu setiap warga negaradan sekaligus menjadi kewajiban negara untuk menyediakan sarana dan prasarana pendidikan serta memfasilitasi setiap warga negaranya untuk bisa mendapatkan pendidikan. Pelaksanaan pendidikan bisa berhasil apabila individu tersebut mempunyai keinginan untuk maju, mendapat dukungan keluarga serta beradidi lingkungan masyarakat yang sdr akan pendidikan serta adanya fasilitas pendidikan yang disediakan oleh pemerintah. Tidak bisa dipungkiri, bahwa pendidikan merupakan kebutuhan yang utama untuk dapat berkembangnya suatu negara. Oleh karena itu peningkatan pendidikan perlu dilakukan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, beriman, bertaqwa dan bertanggung jawab sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Bab II pasal 3, bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa berakhlak mulia sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Beberapa komponen atau unsur penting dalam pendidikan tinggi diantaranya adalah dosen. Terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 dalam kaitannya dengan pengembangan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi tersebut menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional yang diwujudkan nyatakan melalui kinerja dosen tersebut.

Tri Dharma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 poin, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat.

Tri Dharma Perguruan Tinggi bukan hanya menjadi tanggung jawab mahasiswa. Seluruh dosen (pendidik), serta orang-orang yang terlibat dalam proses pembelajaran (sivitas akademika) memiliki tanggung jawab yang sama.

1. Pendidikan dan Pengajaran

Pendidikan dan pengajaran adalah point pertamadan utamadari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pendidikan dan pengajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu proses pembelajaran dalam menciptakan bibit-bibit unggul.

2. Penelitian dan Pengembangan

Penelitian dan pengembangan juga sangatlah penting bagi kemajuan perguruan tinggi kesejahteraan masyarakat serta kemajuan bangsa dan negara. Dari penelitian dan pengembangan maka mahasiswa mampu mengembangkan ilmu dan teknologi.

3. Pengabdian Kepada Masyarakat

Menurut undang-undang tentang pendidikan tinggi, pengabdian kepada

masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kinerja. menurut Robbins (2001), kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Secara garis besar adanya tiga yang harus dimiliki seorang dosen agar kinerjanya dapat dilakukan secara optimal dalam Sardiman dalam tesis Sahat Sibarani (2009:2) kualifikasi pendidikandosen adanya tiga yaitu:

1. *Capability personal*, artinya dosen diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang mantap sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif.
2. *inovator* artinya dosen harus memiliki komitmen terhadap perubahan dan reformasi, sehingga menjadi penyebar ide pembaharuan yang efektif
3. Sebagai *developer* yang artinya adalah dosen memiliki visi Keguruan yang mantap dan luas prespektifnya sehingga mampu melihat kedepan dalam menjawab tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan suatu sistem.

Rendahnya kinerja dosen diasumsikan oleh banyak orang dikarenakan minimnya penghasilan yang diterima oleh dosen setiap bulannya dibandingkan dengan negara-negara lain, sehingga untuk bisa menambah pengetahuan dan informasi lewat berbagai dia kurang mampu dilakukan karena untuk mencukupi

kebutuhan, dosen tidak cukup dengan penghasilan yang minim. Berdasarkan dari hal tersebut maka dibuatlah Undang - Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dimana didalamnya disebutkan bahwa setiap tenaga pendidik berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut apakahanya diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Berbagai cara yang bisa dilakukan dosen untuk meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan menempuh program sertifikasi dosen.

Ditinjau dari segi jabatan yang profesional maka dosen harus dapat menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan dosen harus selalu dikembangkan lahirkan demikian pula dalam bersikap dosen harus selalu mengadakan pembaruan sesuai dengan tuntutan tugas.

Sejalan dengan hal diatas 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.

Terdapat banyak model-model kepemimpinan yang dapat menjadi pedoman bagi seorang pemimpin yang dipandang cocok dan efektif dalam menjalankan tugasnya salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu model instructional leadership (Kepemimpinan instruksional / kepemimpinan pembelajaran). Model instructional leadership ini dipandang

mampu membangkitkan serta merangsang daya kinerja dosen untuk dapat menjalankan tugasnya masing-masing secara lebih optimal. Daresh dan Playco (1995) mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai bentuk dalam memimpin paradosen agar melakukan kinerja lebih baik sehingga dapat memperbaiki prestasi hasil belajar para mahasiswa.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen adalah adanya dorongan dari pemimpin, dimana sikap dalam memimpin juga mendukung sepenuhnya dan mengontrol kegiatan yang berlangsung. Sikap kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan dampak terhadap perkembangan kinerja dosen di perguruan tinggi seperti halnya seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang intruksional. Sebagai pimpinan di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tidak hanya wajib melaksanakan tugas administratif namun juga menyangkut tugas bagaimana mengatur seluruh program fakultas. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di fakultasnya.

Sementara Southworth (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional adalah proses kepemimpinan yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar secara profesional oleh pengajar yang disesuaikan dengan perkembangan pesertadidik. Fokus utama dari instructional leadership dalam kepemimpinan membantu dalam merekonstruksi hasil prestasi belajar peserta didik menjadi lebih baik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Konsep kepemimpinan instruksional atau kepemimpinan pembelajaran terfokus pada peningkatan mutu akademik, bukan kepada kesibukan menangani

administrasi kampus seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannyadiperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik kampus yang berkaitan dengan pembelajaran (Suhardan, 2010, hlm.73). Sementara menurut Sergioadani (2009, hlm.72) mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang focus langsung pada proses belajar mengajar, peningkatan prestasimahasiswa kurikulum dan penilaian, serta pengembangan program pembelajaran.

Sejalan dengan rasa nyaman yang diciptakan di lingkungan kampus akan memberikan dampak perkembangan budaya akademik yang secara kurun waktu berkepanjangan akan memberikan dampak yang baik kepada dosen yang mengajar. Budaya akademik tersebut dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja dosen. Dimana hal ini adalah dukungan pimpinan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja seperti penghargaan bagi dosen yang sudah lama mengabdikan prestasi dibidang akademik dosen, penempatan pejabat sesuai dengan keahliannya penyediaan peralatan pembelajaran, terpeliharanya ruang belajar dengan baik, bersih, nyaman dan rapi.

Wiwin Widayani (2015:4) menyatakan bahwa budaya akademik adalah “cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai - nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas. Achmad Minhaji (2013: 8) menjelaskan dan memberikan pengertian yang lengkap dan komprehensif tentang budaya akademik yang ia ambil dari berbagai sumber, menurutnya banyak kata dan istilah yang bisa menggambarkan budaya akademik, antara lain *academic tradition* (tradisi

akademik), *academic culture* (budaya akademik), *academic atmosphere* (suasana akademik), *academic standing* (kedudukan akademik), *academic freedom* (kebebasan akademik), *scholarly activities* (aktivitas keajaranaan), dan yang semacamnya. Achmad Minhaji (2013: 8) menegaskan bahwa tradisi akademik menyangkut banyak hal. Kehidupan dan kegiatan akademik di harapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman.

Demikian juga terpeliharanya hubungan yang harmonis antara sesama dosen, hubungandosen dengan pemimpin Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, sehingga terdapat kerja sama antara sesama dosen. Hubungan inilah yang menjadi dorongan ataupun pencipta rasa kekeluargaan dalam fakultas. Iklim organisasi yang baik akan membangun rasa kebersamaan antara sesama dosen masyarakat kampus dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap kampus. Kondisi ini tentu akan memberikan dampak yang baik sehingga peningkatan kinerja dosen menghasilkan output lulusan tercapai.

Namun kenyataan dilapangan menunjukkan di Universitas Simalungun Pematangsiantar kualitas pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan masih sangat perlu dalam peningkatan kualitas mutu lulusannya. Saat ini proses perkuliahan hanya berfokus kepada daring atau melalui group yang ditentukan oleh dosen masing masing. Kegiatan kuliah online ini bukan semata akan mempermudah mahasiswa ataupun dosen namun kepada mencegah penyebaran padairus corona. Namun sebelumn peneliti mendapatkan informasi bahwa suasana proses perkuliahan biasanya berlangsung setiap hari sangat disiplin,

tidak ditemukannya dosen yang datang terlambat dan selama pembelajaran daring ini dosen akan dibebani dengan jam tatap muka yang sudah ditetapkan. Namun walaupun demikian masih adanya dosen yang terlambat masuk dan kurangnya tanggung jawab moral kepada mahasiswa.

Saat pelaksanaan penelitian pendahuluan atau *Grand tour* terlihat kinerja dosen yang masih belum sesuai dengan standar dan optimal atau masih menunjukkan indikasi rendah walaupun perkuliahan ditiadakan. Diadakannya jam tatap muka di fakultas masing-masing yang digunakan untuk memberikan kemudahan bagi dosen mempersiapkan administrasi ataupun kelengkapan berkas lainnya. Berdasarkan informasi yang peneliti terima adanya beberapa dosen yang menyajikan materi disuruh membaca dan menarik kesimpulan dari ppt yang dipersiapkan oleh dosen. Lain lagi dengan dosen yang masih menyajikan pembelajaran secara tradisional, belum memiliki program pembelajaran yang terencana dengan baik seperti bahan pengajaran, alat dan metode yang digunakan serta sistem penilaian yang baik. Informasi dari beberapa orang menyebutkan bahwa masih adanya sebahagian dosen yang tidak menyusun rancangan pembelajaran semester yang mana harus setiap semester disusun dengan baik dan berdasarkan jam tatap muka yang harus dicapai oleh mahasiswa. Ditemukan juga dosen menggunakan RPS temannya dan hal tersebut terjadi secara berulang untuk waktu yang lama. Padahal jika dilihat program pembelajaran tersebut apakah harus benar-benar dilaksanakan secara baik dan dikaji secara berulang, agar interaksi belajar mengajar berjalan dengan baik sehingga hasil belajar dengan optimal.

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun diawasi oleh pemimpin, dimana pimpinan tidak memperlihatkan sikap yang adil serta banyak menyuruh dan memberikan intruksi kearah berlebihan . Sikap pemimpin yang lebih menginstruksikan bawahan terlihat acuh tak acuh dan menimbulkan ketidak pedulian pegawai dandosen Fakultas Keguruan Ilmu dan Pendidikan Pematangsiantar. Selain dapat dilihat dari sikap yang tidak mengkoordinasikan dengan dosen ataupun pegawai, sikap pemimpin dalam pembagian kerjadi lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan juga termasuk tidak berhubungan baik dengan lingkungan kampus sehingga tidak berjalan dengan baik. Selain itu intruksi yang diberikan tergolong sering berubah ubah tanpa adanya kesepakatan bersama antara dosen dengan sesama dosen lain dan pemimpin terkesan hanya sebagai pelengkap administrasi saja. Selain itu tanpa melibatkan semua dosen dan kependidikan tampak tidak mampu menetapkan standar akademik.

Hal ini akan berdampak kepada hasil budaya yang ditimbulkan terkhususnya pada penetapan budaya dosen di Universitas Simalungun Pematangsiantar. Budaya akademik ini merupakan sikap keseriusan dalam membangun dan menciptakan suasana lingkungan bekerja dan menghasilkan mutu lulusan yang handal di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Wiwin Widayani menyatakan bahwa budaya akademik adalah “ cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas “.

Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar budaya akademik oleh dosen juga tidak terlihat mencolok dan memfokuskan kepada pembelajaran dan pencapaian yang itu itu saja. Dalam hal ini ketertarikan untuk meningkatkan pengetahuan yang lebih baik dan terlihat biasa saja. Hal ini di lihat dari pemimpinan yang kurang memperhatikan dosen yang sudah lama mengabdikan namun hanya dianggap biasa saja dan tetap menjadi dosen biasa saja. Untuk itu dosen melaksanakan tugas terkesan tidak begitu semangat dan hanya melaksanakan tugas seadanya saja. Kurangnya Dorongan dalam bentuk perhatian serius artinya kurang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja dosen. Hal ini dilihat dari kebijakan yang masih menempatkan orang yang memiliki andil banyak di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tersebut lebih diperhatikan. peneliti melihat juga pejabat yang duduk sebagai pengurus di fakultas ilmu Keguruan dan ilmu pendidikan adalah mereka yang tidak sesuai dengan keahlian masing- masing. Justru sikap ini menimbulkan motivasi yang kurang dari dalam diri dosen sehingga mutu pendidikan juga tidak mengalami peningkatan yang signifikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tersebut. motivasi berprestasi bukan hanya diperlukan bagi dosen yang memiliki jenjang pendidikan tinggi, namun diharapkan bersumber dari dosen yang ingin maju dalam proses pembelajarannya. menurut Ardhana (1992) motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai prestasi, baik prestasi akademik maupun dalam bidang lain. motivasi lebih dekat pada kemauan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Salah satu jenis motivasi yang di pandang mempunyai peranan dalam perilaku kerja individu

adalah motivasi berprestasi. menurut McClelland (1987) salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi pada diri seseorang adalah kebutuhan berprestasi. Robinson dalam Cohen (1976) mengemukakan bahwa kebutuhan berprestasi diasumsikan sebagai suatu motif untuk mencapai kesuksesan dan motif menghindari kegagalan. menurut Murray dalam Beck (1990: 279) motivasi berprestasi adalah kebutuhan atau hasrat untuk mengatasi kendala - kendala menggunakan kekuatan, berusaha melakukan sesuatu yang sukar, sebaik dan secepat mungkin. menurut Rabideu (2005) motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Berdasarkan pendapat ini, dapat diambil rumusan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu sehubungan dengan adanya pengharapan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan alat untuk mencapai hasil yang baik, bersaing dan mengungguli orang lain mengatasi rintangan serta memelihara semangat yang tinggi.

Dengan adanya paradosen yang profesional, maka mutu pendidikan di Universitas Simalungun akan lebih maju dari pada Universitas lainnya. dosen yang ada di Universitas Simalungun khususnya di Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan menunjukkan profesional dengan berbagai sikap dari cara berpakaian yang sopan, gaya bahasa yang tutur dan sopan, bangga dengan jabatan sebagai dosen, namun masih terlihat adanya jugadosen yang tidak menjunjung tinggi rahasia antara sesama dosen yang lainnya. Sikap ini lebih menjatuhkan teman sejawat, sikap seperti ini tidak baik. Sebagai pengajar dosen tidak sekedar sesuai kode etik pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk itu peneliti akan melakukan suatu penelitian yang berjudul:

“Pengaruh kepemimpinan intruksional, Budaya Akademik, Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan maka masalah penelitian dapat diidentifikasi adalah:

1. Sikap monoton yang di hadapi oleh dosen dalam mengajar.
2. Tidak dapat mengembangkan dia pembelajaran yang sesuai.
3. Timbulnya rasa tidak nyaman dengan lingkungan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
4. Perbedaan pemberian tugas kepada dosen senior dan junior.
5. Tidak fokus dalam menyelsaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Kurangnya penguasaan dosen dalam pembuatan perangkat pembelajaran.
7. Kurangnya kesadaran dosen dalam memberikan pengetahuan berkaitan dengan pembelajaran sehari-hari.

Selain itu dalam hal peningkatan pengajaran khususnya dosen sangat tidak maksimal, lebih monoton dan saling mengharapkan satu sama lain. motivasi berprestasi yang berasal dari diri sendiri oleh dosen kurang dikembangkan dan didukung oleh pimpinan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas yang menjadi pembatasan masalah adalah Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah adanya pengaruh kepemimpinan intruksional terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar?
2. Apakah adanya pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar?
3. Apakah adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar?
4. Apakah adanya pengaruh kepemimpinan intruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar?

1.5 Tujuan penelitian

Adpun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan intruksional terhadap kinerja dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
2. Ada pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
3. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
4. Ada pengaruh secara bersamaan kepemimpinan intruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1) Secara teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kepemimpinan intruksional sebagai subjek terdepan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui budaya akademik, motivasi berprestasi pada suatu lembaga.
- b. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik dosen, pengelola, pengembang, lembaga pendidikan maupun peneliti selanjutnya yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.

2) Secara praktis

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan intruksional, budaya akademik dan

motivasi berprestasi yang di bentuk oleh dosen Universitas Simalungun Pematangsiantar sehingga memberikan kenyamanan dilingkungan Universitas.

- b. Bagi pemimpin Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, agar mampu memberikan ruang kepada dosen untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik.
- c. Bagi dosen di Universitas Simalungun Pematangsiantar dapat menjadikannya sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan Instruksional

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan adalah seseorang yang menjadi terdepan dalam memberikan pengaruh untuk mencapai tujuan bersama. Dimana kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai salah satu hal yang berhubungandengan pekerjaan dalam memimpin. I wayan Arta artana (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerjasama dengan penuh seangat dalam mencapai tujuan.

Uhar Saputra sihar (2016:21) mengatakan bahwa Pengertian dari kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang fokus kepada penentuan visi, misi dan tujuan mengelola mengatur, mengkoordinasikan kurikulum, meningkatkan pembelajaran bermutu, serta hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran, serta mengkoordinasikan iklim pembelajaran agar menjadi kondusif sehingga dapat memperkuat budaya kampus.

Kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfouskan / menekankan pada pembelajaran yang komponennya meliputi kurikulum, proses

belajar mengajar, assesmen (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangandosen, layanan prima dalam pembelajaran dan pembangunan komunikasi belajar sekolah. Seluruh kesibukannya diperuntukkan mempengaruhi kegiatan akademik perguruan tinggi yang berkaitan dengan pembelajaran. Sementara menurut Sergioadani (2009:72) mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang focus langsung pada proses belajar mengajar, peningkatan prestasi mahasiswa kurikulum dan penilaian serta pengembangan program pembelajaran.

2.1.1.2. Tujuan Kepemimpinan Instruksional

Mulyasa (2011) menyatakan salah satu kekuatan efektif yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah kepemimpinan.

Ubben & Hughes juga mengajukan Model kepemimpinan pembelajaran memiliki empat rangkaian yang mempengaruhi hasil belajar pesertdidik, yakni:

- (1) lingkungan eksternal meliputi nilai, harapan, keyakinan, dan kemampuan kepemimpinan pembelajaran;
- (2) perilaku dan Kemampuan pemimpin;
- (3) struktur internal yang menciptakan pemimpin dan pendidik mencapai target belajar;
- (4) hasil Belajar.

Tujuan utama dari Kepemimpinan instruksional adalah untuk memperbaiki hasil belajar dan prestasi pesertadidik dengan cara memperbaiki proses belajar mengajar (Gort on, 1976). Dalam hal ini, yang menjadi perbaikan

dari adanya kepemimpinan instruksional adalah penguatan keterampilan guru /dosen, sistematika kurikulum, perbaikan struktur organisasi, serta keterlibatan orang tua serta warga sekitar kampus dalam kegiatan kemitraan (Tanama dkk., 2019; Usman, 2015).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas mengajar dan pembelajaran dalam pendidikan (Rathana 2013). Peranan kepemimpinan instruksional dalam pendidikan yakni sebagai peningkat profesionalisme guru /dosen dan peningkat kualitas pembelajaran dengan terwujudnya peningkatan hasil belajar peserta didik.

2.1.1.3. Manfaat Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional dalam proses kerja pimpinan mampu meningkatkan kinerja. menurut Endang (2016) kepemimpinan instruksional menempatkan dosen sebagai komponen utama yang perlu dikembangkan artinya kepemimpinan instruksional membangun dan mendorong munculnya kreativitas yang profesional, inovatif dan kreatif dalam proses pembelajaran oleh dosen.

Pimpinan sebagai pemimpin instruksional memfokuskan kegiatannya pada upaya yang membawa manfaat dalam peningkatan dan perbaikan mutu kinerja mengajar para dosen, yaitu dengan mengajak, mendorong, mengarahkan, dan memfasilitasi dosen bagi pengembangan kinerjanya memberdayakan dosen sehingga memiliki keunggulan dalam mutu.

Menurut Keefe & Jenkins seperti yang dikutip Supardi (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan instruksional berperan memperbaiki pengajaran dan pembelajaran dengan senantiasa memberi arahan menyadikan

sumber, dan paling penting memberikan bantuan pada dosen.

Elemen penting dalam konsep kepemimpinan instruksional, yaitu elemen yang mempengaruhi langsung terhadap pembelajaran, elemen hubungan kepemimpinan pembelajaran dengan dosen, dan elemen yang mendukung pencapaian peningkatan pembelajaran. Tiga elemen ini dilaksanakan secara utuh dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

Menurut Rutherford (dalam Kusmintardjo 2014, hlm 209) sebagai pemimpin pembelajaran, pemimpin yang efektif seharusnya memiliki :

- (1) visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai ;
- (2) kemampuan menetapkan tujuan ;
- (3) kemampuan untuk memantau kemajuan secara kontinu sesuai dengan visi dan misi;
- (4) sikap suportif dan korektif bila adanya penyimpangan pelaksanaan kegiatan yang tidak mengarah kepada visi dan misi.

2.1.1.4. Karakteristik Kepemimpinan Instruksional

Ciri utama dari kepemimpinan instruksional yang efektif menurut Ubben & Hughes (dalam Arifin, 2016) adalah:

- (1) mampu mengoordinasi program pembelajaran;
- (2) lebih menekankan pada prestasi;
- (3) melakukan evaluasi pesertadidik secara teratur;
- (4) menciptakan iklim belajar yang kondusif;
- (5) dan mampu menyusun strategi pembelajaran.

Selanjutnya Ubben & Hughes juga mengajukan model kepemimpinan

pembelajaran memiliki empat rangkaian yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik, yakni:

- (1) lingkungan eksternal meliputi nilai, harapan, keyakinan, dan kemampuan kepemimpinan pembelajaran;
- (2) perilaku dan kemampuan pemimpin;
- (3) struktur internal yang menciptakan pemimpin dan pendidik mencapai target belajar;
- (4) hasil belajar.

Seorang pemimpin dapat menentukan dan memilih ciri - ciri khas yang akan dijadikannya sebagai landasan dalam memimpin suatu organisasi, dalam hal ini kepemimpinan instruksional memiliki posisi yang strategis dalam pengembangan sekolah / perguruan tinggi.

Perilaku seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi pendidikan akan memberikan dampak jika suatu kesalahan maka hasil yang di peroleh juga suatu kesalahan.

Langkah pemimpin yang efektif dapat mengembangkan konsep kepemimpinan instruksional adalah menurut Mc Ewanmuliati (2012) sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas
2. Menjadi narasumber bagi staf.
3. Menciptakan budaya dan iklim kampus yang kondusif bagi pembelajaran
4. Mengkomunikasikan visi dan misi Perguruan ke staf
5. Mengkondisikan staf untuk mencapai cita cita profesional tinggi

6. Mengembangkan kemampuan profesional dosen
7. Bersikap positif

2.1.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Instruksional

Hoy dan Miskel (2001:399), misalnya menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pemimpin, yaitu:

1. sifat struktural organisasi (*structural properties of the organisation*),
2. iklim atau lingkungan organisasi (*organisational climate*),
3. karakteristik tugas atau peran (*role characteristics*)
4. karakteristik bawahan (*subordinate characteristics*).

Model kepemimpinan instruksional (*instructional leadership*) merupakan model kepemimpinan yang dapat mendorong meningkatnya prestasi peserta didik (Cotton, 2003).

Kepemimpinan pembelajaran yang kuat dapat meningkatkan kualitas lulusan. kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku pimpinan dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan perguruan tinggi, memantau, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran dan menciptakan iklim akademik dan komunikasi efektif antar staf.

2.1.1.6. Indikator Kepemimpinan instruksional

Adapun indikator dari kepemimpinan instruksional adalah menurut Mc Ewan (2002:4) mengatakan dan menjelaskan dengan mengembangkan konsep kepemimpinan pembelajaran yang lebih operasional yaitu:

1. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas.
2. Menjadi narasumber.

3. Menciptakan budaya dan iklim perguruan yang kondusif.
4. Mengkomunikasikan visi dan misi.
5. Mengkondisikan tenaga pendidik untuk mencapai cita-cita profesional tinggi.
6. Mengembangkan kemampuan profesional dosen.
7. Bersikap positif.

Secara keseluruhannya kepemimpinan instruksional adalah segala bentuk kegiatan atau perbuatan yang di rancang oleh ketua dengan jelas serta memiliki tujuan yang akan mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada masyarakat kampus dalam usaha menambahkan kebaikan serta meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran bagi mencapai matlamat kampus berkualiti yang ditetapkan dengan indikator adalah menjadi penyemangat bagi dosen, bersikap positif, mengembangkan kemampuan profesional dosen menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menetapkan tujuan pembelajaran mengkomunikasikan visi dan misi.

2.1.2. Budaya Akademik

2.1.2.1. Pengertian Budaya Akademik

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 disebutkan bahwa budaya akademik adalah cara hidup masyarakat ilmiah yang beraneka ragam, majemuk, multikultural bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai kebenaran ilmiah dan obyektifitas Wiwin Widayani (2015:4) menyatakan bahwa budaya akademik adalah “cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang

mendasarkan diri pada nilai - nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas.

Wiwin Widayani (2015:4) menyatakan bahwa budaya akademik adalah “cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai - nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas. Achmad Minhaji (2013: 8) menjelaskan dan memberikan pengertian yang lengkap dan komprehensif tentang budaya akademik yang ia ambil dari berbagai sumber. menurutnya banyak kata dan istilah yang bisa menggambarkan budaya akademik, antara lain *academic tradition* (tradisi akademik), *academic culture* (budaya akademik), *academic atmosphere* (suasana akademik), *academic standing* (kedudukan akademik), *academic freedom* (kebebasan akademik), *scholarly activities* (aktivitas kejarjanaan), dan yang semacamnya.

Achmad Minhaji (2013: 8) menegaskan bahwa tradisi akademik menyangkut banyak hal.

Kehidupan dan kegiatan akademik di harapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman.

2.1.2.2. Tujuan Budaya Akademik

Budaya akademik cenderung diarahkan pada budaya kampus (*campus culture*) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran, dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya kampus adalah budayadengan nilai-nilai karakter positif.

Sementara Mulyana (2005: 171) mengungkapkan bahwa keberhasilan

suatu perguruan tinggi dapat diukur oleh seberapa jauh perguruan tinggi itu telah melakukan tridarmanya yaitu pendidikan (pengajaran), penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hal ini sangat terkait dengan sejauh mana sivitas akademika menumbuhkan kembangkan budaya akademik dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Budaya akademik yang hendaknya ditanamkan dan dilestarikan dalam masyarakat akademisi meliputi ketiga aspek tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

Budaya akademik sebagai suatu subsistem perguruan tinggi yang memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat dan bangsa secara keseluruhan.

2.1.2.3. Manfaat Budaya Akademik

Budaya akademik diadakan dengan maksud untuk mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu pendiri organisasi mendesain organisasi lengkap dengan desain kulturenya. Keberadaan budaya akademik sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner⁸, dibangun dan dipertahankan karena bermanfaat untuk:

1. Memberikan identitas pada anggota organisasi
2. Memfasilitasi komitmen bersama
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dan membantu para anggota memahami lingkungan sekitarnya.

Selain bermanfaat budaya akademik yang kuat juga mempunyai pengaruh

menghambat, yaitu pada perkembangan organisasi. menurut Robbin⁹, budaya organisasi dapat menghambat dalam hal:

1. Menghambat untuk perubahan. Jika nilai-nilai budaya organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi.
2. Hambatan bagi keberagaman. Jika kultur secara efektif meniadkan kekuatan-kekuatan unik yang dibawa oleh orang dengan beragam latar belakang. Juga menjadi peng hambat jika mendukung bias institusional, tidak sensitif pada perbedaan orang.
3. Hambatan bagi akuisisi dan merger. Dari berbagai penelitian, diperoleh kesimpulan gagalnya merger disebabkan oleh persoalan Manusia yaituterjadinya benturan kultur, karena nilai-nilainya budayanya saling bertentangan.

Budaya akademik sebagai sistem dan tata nilai, diharapkan ke depan dapat memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa secara keseluruhan

2.1.2.4. Karakteristik Budaya Akademik

Menurut Nur Zazin (2011:7) Ciri-Ciri Perkembangan budaya akademik meliputi berkembangnya:

1. penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif.
2. pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggung jawab moral.
3. kebiasaan membaca.
4. penambahan ilmu dan wawasan.
5. kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat.
6. penulisan artikel, makalah, buku.
7. diskusi ilmiah.

8. proses belajar-mengajar,
9. manajemen organisasi pendidikan yang baik.

Menurut Mochtar Bukhori dalam kutipan Achmad Minhaji, (2013:326) menjelaskan tradisi akademik yang baik dan mapan yakni ditandai dengan adanya semangat ilmiah (*scientific spirit*), Ilmu pengetahuan tidak sekedar dilihat sebagai hasil ilmu (*scientific process*) tetapi lebih sebagai proses ilmu pengetahuan (*scientific process*), dan juga lahirnya komunitas akademik (*scientific community*) yang solid yang pada gilirannya membangkitkan kecendiaan pada setiap mahasiswa. Kecendiaan ini ditandai oleh pengetahuan yang luas, kecerdasan (*smartness*), kemampuan mengenal inti hal-hal yang diketahui (*insight*), sikap hati-hati (*prudence*), pemahaman terhadap norma-norma kebenaran, dan kemampuan mencerna pengalaman hidup.

Menurut Kaelan (2004: 73) terdapat sejumlah ciri masyarakat ilmiah yang harus dikembangkan dan merupakan budaya dari suatu masyarakat akademik, yang terdiri dari:

1. Sikap kritis.
2. Kreatif.
3. Obyektif.
4. Analitis.
5. Konstruktif.
6. Dinamis.
7. Dialogis.
8. Menerima kritik

9. Menghargai prestasi ilmiah / akademik.

10. Bebas dari prasangka.

Jadi budaya akademik yang yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi dosen untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai akademik ini tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

2.1.2.5. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Budaya Akademik

Menurut Ansar dalam jurnal pendidikan (2019) Faktor pendukung merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan dan pengembangan budaya mutu akademik. Beberapa faktor pendukung adalah kompetensi sumber daya manusia yang adanya sudah baik dan mengerti akan tugas dan tupoksinya masing - masing, fasilitas akademik yang juga memadai sehingga seluruh proses akademik dapat berjalan secara optimal, dan adanya dukungan penuh oleh sivitas akademika kepada para pimpinan fakultas sehingga seluruh kebijakan dapat diterapkan dan dilaksanakan dengan baik.

Menurut Samudi (2016) budaya akademik dapat ditingkatkan melalui beberapa upaya pemenuhan kualifikasi komponen sebagai berikut:

- 1) Pengembangan sumber daya manusia masyarakat akademik.
- 2) Pengembangan infrastruktur pendidikan.
- 3) Pengembangan kinerja ciaditas akademika.
- 4) Peningkatan kualitas pembelajaran.

- 5) Tersedia jaminan mutu.
- 6) Tersedia perpustakaan yang berkualitas.
- 7) Tersedia ICT yang sangat berkualitas.
- 8) Tersedia Laboratorium yang berbasis kebutuhan.
- 9) Terselenggara forum diskusi, seminar dan work shop.
- 10). Dihasilkan karya tulis ilmiah melalui jurnal, koran majalah dan buku.

2.1.2.6. Indikator Yang Mempengaruhi Budaya Akademik

Berdasarkan penjelasan dari faktor - faktor yang mempengaruhi budaya akademik diatas makadapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya akademik adalah budaya yang menyeluruh dimana dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik dimana indikatornya adalah meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat, bertanggung jawab, penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif, penulisan artikel, majalah, buku, kebiasaan membaca dan proses belajar mengajar.

2.1.3. Motivasi Berprestasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standard yang telah ditetapkan (Degeng, 1997).

Motivasi berprestasi memberikan andil yang cukup besar untuk meraih hasil belajar yang optimal.

Robbins (2007: 208) menyebutkan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan titik individu yang memiliki suatu tujuan yang ingin

dicapai akan melakukan perubahan tingkah laku agar dapat mencapai tujuan tersebut. dan hal ini didukung oleh pendapat galler Man dalam penelitian tesis menyatakan bahwa motivasi adalah tindakan apapun yang menyebabkan perubahan perilaku seseorang.

Motivasi merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya (Rabideu, 2005). Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Usaha ini akan terus dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan. Timbulnya motivasi menurut Suardiman (2007: 90) karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial seperti; penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya. Selain itu timbulnya motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu itu berad. motivasi memberi arah dan tujuan kepada tingkah laku individu. menurut Ardhana (1992) motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai prestasi, baik prestasi akademik maupun dalam bidang lain. motivasi lebih dekat pada kemauan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Salah satu jenis motivasi yang dipandang mempunyai peranan dalam perilaku kerja individu adalah motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standard yang telah ditetapkan (Degeng, 1997).

Menurut Rabideu (2005) motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Berdasarkan

pendapat ini, dapat diambil rumusan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri sehubungan dengan adanya pengharapan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan alat untuk mencapai hasil yang baik, bersaing dan mengungguli orang lain mengatasi rintangan serta memelihara semangat yang tinggi. Dimilikinya semangat yang tinggi akan mendorong dirinya meraih hasil belajar yang optimal. menurut Rabideu (2005); Atkinson (1984: 346); Robinson dalam Cohen (1976) bahwa adanya 2 aspek yang mendasari motivasi berprestasi, yaitu: pengharapan untuk sukses dan menghindari kegagalan. Kedua aspek motivasi ini berhubungandengan hal– hal /tugas-tugas dikemudian hari. Usaha menghindari kegagalan dapat diartikan sebagai upaya mengerjakan tugas -tugas seoptimal mungkin, agar tidak gagal untuk memperoleh kesempatan yang akan datang. Demikian juga usaha untuk sukses dapat menjadi pendorong yang memberi kepercayaan diri, sehingga mampu melakukan sesuatu dengan sukses, dengan mempertimbangkan kemampuan untuk menghindari kegagalan. adanya harapan sukses, seseorang akan bekerja keras untuk meraihnya dan berusaha memperoleh hasil belajar yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang adanya paddiri seseorang untuk mencapai sukses dan menghindari kegagalan, yang menimbulkan kecenderungan perilaku untuk mempertahankan dan meningkatkan suatu keberhasilan yang telah dicapai dengan berpedoman pada patokan prestasi terbaik yang pernah dicapai baik oleh dirinya maupun orang lain.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Berprestasi

M Clelland (1987) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau prestasi orang lain.

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan dan arah dari perilaku yang Relevan dengan kompetensi dan mengapa serta bagaimana seseorang berjuang menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan (Baumeister & A Dohs, 2007: 5-7).

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Kebutuhan akan prestasi itu adalah sebuah motif yang berbedadan dapat dibedakan dari kebutuhan - kebutuhan lainnya.

2.1.3.3. Manfaat Motivasi Berprestasi.

Menurut Mussen el.al,1994:289 , adanya empat faktor yang menentukan tingkat motivasi berprestasi seseorang dalam bidang tugas tertentu yaitu:

- a) nilai yang dilekatkan pada keberhasilan dalam bidang itu (nilai pencapaian atau nilai insentif);
- b) harapan individu akan keberhasilan;
- c) atribusi mengenai mengapa seseorang berhasil atau gagal;
- d) standar per formansi individu (skala dimana terhadapnya mengevaluasi

performansinya sendiri)

2.1.3.4. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Setiap karakter yang melekat dalam diri seseorang memiliki ciri khas yang ditampilkan dalam aktivitasnya hal ini juga motivasi berprestasi. Keller, Kelly, & Dodge dalam Degeng (1997:41) menyimpulkan adanya 6 karakteristik motivasi berprestasi individu yang nampak konsisten ditemukan dalam konteks sekolah:

- 1) Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai terlibat dalam situasi dimana adanya Resiko gagal. Atau lebih menyukai keberhasilan yang penuh dengan tantangan
- 2) Faktor kunci yang memotivasi individu berprestasi tinggi adalah kepuasan intrinsik dan keberhasilan itu sendiri, bukan pada ganjaran ekstrinsik seperti uang, kedudukan.
- 3) Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung membuat pilihan atau tindakan yang Realistis dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuannya
- 4) Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai situasi dimana iadapat menilai sendiri kemajuan dan pencapaian tujuannya (kontrol pribadi),
- 5) Memiliki perspektif waktu jauh kedepan , ia berkeyakinan bahwa waktu berjalan dengan cepat, sehingga waktu sangat berharga.
- 6) tidak selalu menunjukkan Rata - rata nilai yang tinggi di sekolahnya. Ini mungkin disebabkan nilai di sekolah banyak terkait dengan motivasi ekstrinsik. Atas dasar tersebut, makadapat dirumuskan bahwa tidak selalu

ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara nilai dengan motivasi berprestasi.

Atkinson (1982) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi disebut tinggi apabila keinginan untuk sukses lebih besar dari pada ketakutan pada kegagalan. Lebih lanjut Atkinson menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) memiliki tanggung jawab yang tinggi pada tugas nya
- 2) menetapkan tujuan yang menantang, sulit dan realistik,
- 3) memiliki harapan sukses,
- 4) melakukan usaha yang keras untuk mencapai kesuksesan,
- 5) tidak memikirkan kegagalan,
- 6) berusaha memperoleh hasil.

2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor (Martianah 1984 : 26).

a. Faktor Individu (intern)

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kekuatan penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui latihan belajar.

2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya adanya sesuatu yang kurang dan oleh karena itu timbul kehendak untuk memenuhi atau mencukupinya.

3. Minat

Minat adalah suatu kecenderungan yang agak menetap dalam diri subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu (Winkel 1984: 30).

4. Harapan/Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang / individu yang didasarkan atas pengalaman yang telah lampau; harapan tersebut cenderung untuk mempengaruhi motif pada seseorang (Moekijat 1984 : 32).

b. Faktor Lingkungan (ekstern)

Menurut Mc. Clelland (1987 : 89-90; 128-133) beberapa faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi berprestasi adalah:

1. adanya norma standar yang harus dicapai
2. adanya situasi kompetisi
3. Jenis tugas dan situasimenantang

2.1.3.6. Indikator motivasi Berprestasi

Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai harapan untuk keberhasilan yang tinggi, terutama jika dihadapkan pada tugas dengan resiko dan kesulitan yang tingkat nya sedang dan sulit. Berbeda dengan orang yang motivasi berprestasi rendah, cenderung untuk menghindari tugas dengan resiko sedang, karena tugas dengan resiko sedang akan menimbulkan kecemasan besar, sehingga dipilih tugas yang paling mudah atau sulit. Tugas yang paling mudah lebih memberikan kemungkinan terhindar dari kegagalan.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa dengan memperhatikan karakteristik tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi berprestasi mengandung indikator keinginan untuk berhasil, sukses, menyukai tantangan / kompetisi, bersedia menerima kritikan mampu bekerjasama dan memiliki target yang ingin dicapai.

2.1.4. Kinerja Dosen

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerjadepdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja pelaksanaan kerja pencapaian kerja hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Sejalan dengan itu Smith (1982: 393) menyatakan, kinerja adalah “..out put drive from processes, human or otherwise” Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja (performance) seringkali diartikan dengan pencapaian tugas, dimana istilah pencapaian tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Lindholm, 2000:48). Christine dkk. (2010:123) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat akhir keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran, atau

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Riadi dan Basri, 2005:14).

Kinerja mencakup segi usaha loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Secara khusus profesiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku- perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerjadan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti: dorongan, loyalitas, inisiatif, potensi kepemimpinan, dan moral kerja (William dan Anderson, 1991:602). Dari beberapa pengertian mengenai kinerja tersebut, makadapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu. Riadi (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawansesuai dengan perannyadalam perusahaan (organisasi).

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen ebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapain hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Kedudukandosen dapat dipahami demikin penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar dalam mengaplikasikan ilmu kepada mahasiswa

Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi tolak ukur produktivitas seorang dalam menghasilkan lulusan yang siap mengisi lapangan kerjadan juga peneliti.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adanya tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas individu,

- a) Kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Tingkat usahanya
- c) Dukungan yang diberikan oleh orang tersebut.

Produktivitas kinerja dosen dapat di munculkan, ketikadosen itu mampu melaksanakan tugasnya baik secara struktural maupun fungsionalitasnya yang tidak hanya melaksanakan pengajaran, tetapi meningkatkn budaya riset dikalangedosen

Tugasdosen adanya empat kelompok yaitu:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran
- 2) Menilai hasil pembelajaran
- 3) melakukan pembimbingan dan pelatihan
- 4) Melakukan penelitiandan pengabdian kepada masyarakat

Untuk itu dari keseluruhan tugasdosen tersebut mempunyai hubungan dan saling ketergantungan agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal dan tercapai dengan baik.

2.1.4.2. Tujuan Kinerja Dosen

Berdasarkan definisi yang dijelaskan diatas tentang kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Sedangkan Rogers dalam Mahmudi (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi

2.1.4.3. Manfaat Kinerja Dosen

Mitchell (dalam pedoman penilaian kinerja dosen ,1978:04) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa kemampuan dan komunikasi. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat bermanfaat dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya.

2.1.4.4. Karakteristik Kinerja Dosen

Untuk mewujudkan kinerja dosen yang profesional maka menurut Usman (2002:87) menyebutkan bahwa profesi dosen memerlukan persyaratan khusus antara lain:

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan kmeneguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
5. Memungkinkan perkembangan sejarah dengan dinamika kehidupan.

6. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
7. Memiliki klien atau objek layanan yang tetap seperti dosen dengan mahasiswa.
8. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan profesi dosen menuntut pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu.

Kualifikasi dosen tersebut sering disebut dengan istilah kompetensi menurut Roestiyah dalam Eni suhaeni (2013:16) pengertian kompetensi adalah suatu tugas yang memadai atau pemilihan pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Sagala (2003:37) mengatakan bahwa kompetensi yaitu formasi yang mengarah kepada pencapaian tujuan secara tuntas mengenai kondisi yang diinginkan.

Jika diperhatikan atau kemampuan dosen tersebut diatas ternyata kompetensi atau kemampuan yang dimiliki dosen ternyata sangat luas dan kompleks sekali. Apabila setiap dosen telah memiliki kompetensi bagi dosen seperti disebut diatas untuk dosen tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan dapat mewujudkan kinerja dosen yang optimal pula Oleh sebab itu sebagai orang yang profesional maka dosen harus meningkatkan pengetahuan sikap dan keterampilan secara terus - menerus. sedangkan ditinjau dari segi jabatan yang profesional maka dosen harus dapat menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan dosen harus selalu dikembangkan sedemikian pula dalam bersikappun dosen harus selalu mengadakan pembaruan sesuai dengan tuntutan tugas.

Sejalan dengan hal diatas 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.

Jadi adalah sebuah kesalahan besar bagi seorang dosen apabila mencapai pengajaran yang baik masih mengharapkan teman sejawat dalam melengkapi persiapan mengajar atau mendownload dari internet tanpa menyaring terlebih dahulu.

2.1.4.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (I Q) dan Kemampuan relity (knowledge dan skill). Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah yang diampuannya.

b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap dosen dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai kaisi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (by plan), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (by accident).

2.1.4.6. Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja dosen merupakan ukuran keberhasilan seorang dosen yang

menggambarkan pencapaian tujuan atau sasaran dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya. Sebelum menentukan indikator kinerja dosen, perlu diketahui tentang indikator utama kinerja (*Key Performance Indicator*), dimana serangkaian tindakan yang berpusat pada aspek-aspek kinerja yang terpenting bagi kesuksesan organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kinerja yang ditampilkan dosen akan tampak pada merencanakan pembelajaran melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Purwanto dalam tesis lagu bangun (2011:15) mengatakan bahwa perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga untuk setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas dosen yang diindikasikan oleh kemampuan dosen dalam merencanakan dan menilai pembelajaran.

2.2. Penelitian Yang Relevan

- 1) Rina. 2017. Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di kota Makassar. Fenomena yang dihadapi dosen Kopertis Wilayah IX yang diperbantukan karena adanya kebijakan pengelola PTS yang kurang mempercayai atau bertanggung jawab serta adanya kesempatan kepada dosen untuk memberikan beban kerja sesuai dengan pedoman BKD yang telah ditetapkan, kebijakan Perencanaan perencanaan dosen oleh institusi kurang memperhatikan aspek pemetaan dan rendahnya pengawasan langsung pimpinan PTS kepada dosen. Hal ini tentu

saja menjadi masalah yang mengakar daripada budaya organisasi fakultas (dosen) yang tidak profesional di lingkup PTS sehingga guru PTS tidak begitu terMotivasi untuk lebih mengembangkan potensi dirinya yang berdampak pada kinerja dosen. Di sisi lain kompetensi dosen secara Dominan dirasakan telah terpenuhi melalui program pendidikan yang telah ditempuh baik secara formal maupun pelatihan. penelitian ini menggunakan sampel 255 dosen Universitas dengan pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling. Dar variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) motivasi (X3) dan Kinerja dosen (Y). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, budaya organisasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja kepuasan kerjadan komitmen organisasi terhadap kinerja pada sampel dosen tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya. penelitian ini merupakan penelitian obseradsional analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel sebesar 32 dosen dicuplik dengan teknik purposiade sampling. Variabel bebas yang diteliti adalah beban kerja kepuasan kerjadan komitmen organisasivariabel terikat adalah kinerja dosendari 32 kuesioner yang disebar, hanya 29 yang bisadialalisis, sisanya tidak kembali karena alasan subyek mngundurkan diridua buah alat ukur berbentuk skala Likert yaitu untuk mengukur variabel kepuasan kerjadan komitmen organisasi. Dari hasil uji reliabilitas dan validitas dua alat ukur tersebut, didapatkan nilai $\alpha=0,934$ untuk skala Kepuasan Kerjadan $\alpha=0,915$. validitas butir soal untuk

masing-masing skala tersebut adanyalid (korelasi item total $> 0,367$).Data penelitian yang didapat dianalisis dengan model regresi linier ganda menggunakan program SPSS adersi 17. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan, tidak terdapat pengaruh yang secara statistik signifikan antara beban kerja terhadap kinerja ($p=0,243$), kepuasan kerja terhadap kinerja ($p=0,648$) dan komitmen organisasi terhadap kinerja ($p=0,930$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh yang secara statistik signifikan antara beban kerja kepuasan kerjadan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabayadisarankan untuk tidak menggunakan model analisis regresi gandamodel ini bukan model yang baik untuk menjelaskan kinerja karena hanya mampu menyumbang 6% tentang varian kinerja.

- 2) Nur Hidayanto 2016. Hubungan Kompensasi kompetensiMotivasi terhadap kinerja dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husad Madura.dosen sebagai pengajar adalah yang terdepan di perguruan tinggi, strategis dan bertanggung jawab peran dalam mempersiapkan siswanya menjadi generasi penerus yang mampu bersaing era globalisasi, demi kemajuan dan eksistensi bangsa indonesiamasadepan. Bahwa dalam menjalankan tugasnya dosen perlu meningkatkan profesionalisme dengan penuh tanggung jawab dan disiplin serta mendapatkan haknya selalu termotivasi dalam lingkungan yang kondusif, bebas dari masalah dan teknis hambatan, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kompensasi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja guru besar sekolah

menengah atas Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura penelitian itu observasional analitik dengan cross sectional, populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap STIKes Ngudia Husada Madura yang berjumlah 52. Tersebut Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. adanya kompensasi tautan ke kinerja dosen hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja dosen hubungan motivasi dengan kinerja dosen. Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen membandingkan faktor Kompensasi dan kompetensi. Readiew metode penentuan kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan. memberi yang setara Kesempatan berupa pelatihan bagi dosen. Memberi motivasi bagi dosen untuk melakukan pekerjaan di lingkungan kampus.

- 3) Dahrul Aman Harahap. 2013. "Pengaruh kepemimpinan Dekan dan Budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam, Tahun akademik 2012/2013"

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dekan terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama kepemimpinan dekan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dosen tetap yayasan yang adanya di Universitas Riau

Kepulauan Batam sebanyak 120 orang. penelitian ini mengedepankan pengkajian korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan teknik pengujian data statistic inferensial. meskipun juga memerlukan statistic deskripif yang merupakan teknik penyajian data yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis.

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 1) kepemimpinan dekan sangat menentukan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dekan semakin baik maka kinerja para dosen di Universitas Riau Kepulauan semakin baik. Begitu juga dengan sebaliknya. 2) Budaya organisasi sangat menentukan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan budaya organisasi semakin baik maka kinerja para dosen di Universitas Riau Kepulauan semakin baik. Begitu juga dengan sebaliknya. 3) Secara bersamaan kepemimpinan dekan dan budaya organisasi sangat menentukan terhadap kinerja dosen; semakin baik kepemimpinan dekan dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja dosen . sebaliknya semakin rendah atau menurun kepemimpinan dekan dan budaya organisasi akan semakin menurunkan kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Tahun Akademik 2012/2013.

- 4) Rahmat Riyandi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Riau Kepulauan Batam Tahun Akademik 2014/2015.

Banyak factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen antara lain yaitu: budaya organisasi, kompetensi dosen motivasi kerja dosen, pengalaman kerja

tingkat pendidikan, kesejahteraan, kepemimpinan dekan, persepsi dosen tentang manajemen dekan, supervisi dekan dan sebagainya. Agar penelitian dapat lebih focus dan mendalam, maka pada penelitian ini peneliti membatasi pada aspek budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam tahun akademik 2014/2015.

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Riau Kepulauan Batam Jl. Batu Aji Baru no 99 Batam . Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan 8 bulan yaitu April-Nopember 2015 Tahun Akademik 2014/2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap yayasan yang adanya di Universitas Riau Kepulauan Batam sebanyak 144 orang. Yang menjadi sampel adalah semua populasi dosen yang adanya sebanyak 144 orang

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Uji validitas semua instrument dihasilkan probabilitas yang dihitung semua menunjukkan lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. (Sig. 2-tailed $\leq \alpha$ 0.05) yang berarti semua butir pertanyaan adalah valid dan nilai. Sedangkan hasil reliabilitas bahwa semua

instrumen memiliki nilai koefisien reliabilitas (Cronach's Alpa) $> 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu $1.963 > 1.66$ dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0.015 (0.05 > 0.015)$. Adanya variabel motivasi Berprestasi (X2) bahwa t apakahitung $> t$ tabel yaitu $10.491 > 1.66$ dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0.000 (0.05 > 0.000)$. Sedangkan uji F yakni dengan membandingkan nilai probabilitasnya yakni probabilitas yang dihitung (Sig) dengan probabilitas yang ditetapkan yaitu sebesar $0,05$. Dari tabel pengolahan data dibawah terlihat bahwa nilai F dengan probabilitas Sig $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak.

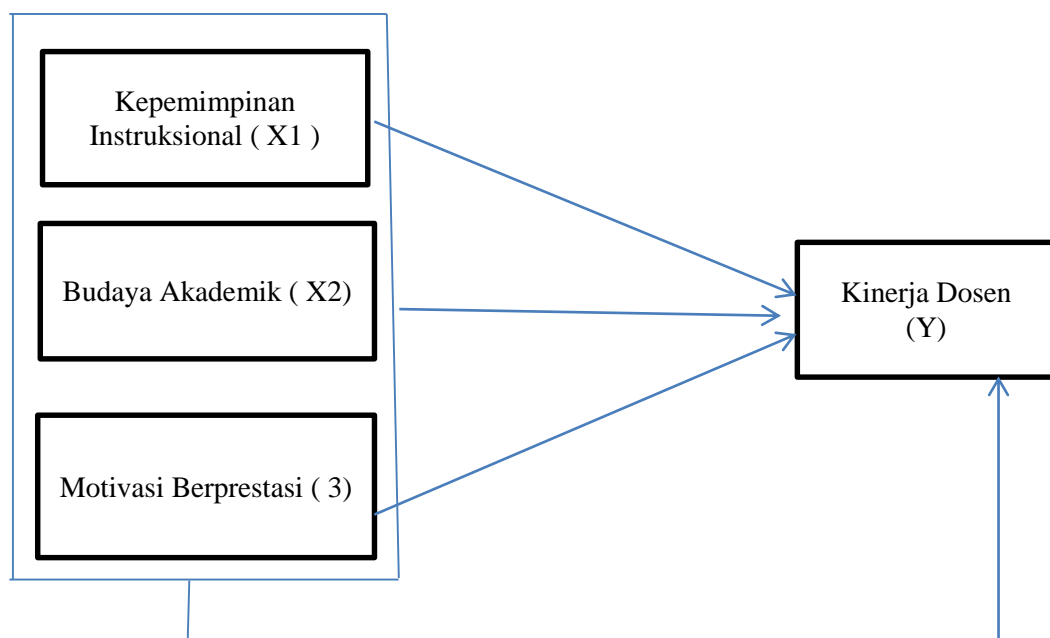
Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa adanya variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). variabel motivasi Berprestasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Sedangkan secara bersama - sama adanya variabel budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Riau Kepulauan Batam.

2.3. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2013:60) Kerangka berfikir adalah 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 adanya sangat membantu dan mempermudah peneliti dalam membuat kerangka konseptual. Kerangka berfikir diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai adanya variabel - variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir memberikan petunjuk kepada peneliti didalam merumuskan masalah.

Berikut ini gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Kepemimpinan instruksional adalah segala bentuk kegiatan atau perbuatan yang dirancang oleh ketua dengan jelas serta memiliki tujuan yang akan

mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada masyarakat kampus dalam usaha menambahkan kebaikan serta meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran untuk mencapai matlamat kampus berkualiti yang ditetapkan. Budaya akademik adalah budaya yang menyeluruh dimana dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam akti merentas akademik. motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang adanya dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal. Kinerja dosen adalah unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas – tugas dosen yang diindikasikan oleh kemampuan dosen dalam merencanakan dan menilai pembelajaran.

2.4. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan kerangka teori sebagaimana dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan intruksional terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya akademik terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan intruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian,

Adpun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah kampus Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Jl. Sisingamangaraja Barat, Bah Kapul, Siantar Sitalasari, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara 21142.

Adpun pelaksanaanya mulai Agustus 2020 sampai dengan Agustus 2021

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan tahun 2020/2021												
		Agst	Sept	Okto	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	
1	Pengajuan judul	■												
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■									
3	Seminar Proposal				■									
4	Penelitian Lapangan					■								
5	Pengolahan Data						■							
6	Penyusunan Tesis							■	■	■	■			
7	Seminar Hasil										■			
8	Perbaikan hasil											■		
9	Sidang Tesis												■	

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik . Berdasarkan defenisi diatas populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Untuk itu yang menjadi populasi adalah seluruh dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar sebanyak 42 orang.

3.2.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel adalah seluruh dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar sebanyak 42 orang. adanyapun pengertian total sampling adalah Arikunto (2006:56) mengatakan total sampling diambil disebabkan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang.

3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana kepemimpinan instruksional (X1), budaya akademik (X2), motivasi berprestasi(X3) dan kinerja dosen (Y). Masri (2008:46 - 47) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur adanya variabel.

1. Defenisi operasional kepemimpinan instruksional adalah gaya atau perilaku pemimpin yang berorientasi pada pengembangan mutu lembaga dan sumber daya manusia perguruan tinggi serta pendidikan maupun pembelajaran. Indikatornya adalah menjadi penyemangat bagi dosen, bersikap positif, mengembangkan kemampuan profesional dosen menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menetapkan tujuan pembelajaran mengkomunikasikan visi dan

misi

2. Defenisi operasional budaya akademik adalah keyakinan dan kepercayaan atau nilai - nilai yang dianut seluruh dosen yang berorientasi dalam aktivitas – aktivitas dan proses akademik. Indikatornya adalah meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat, bertanggung jawab, penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif, penulisan artikel, majalah, buku, kebiasaan membacakan proses belajar mengajar.
3. Defenisi operasional motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal. Dengan indikator Keinginan untuk berhasil, menyukai tantangan, bersedia menerima kritikan, bekerjasama memiliki target yang ingin dicapai. .
4. Defenisi operasional kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Indikatornya adalah perencanaan pelaksanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau menjaring data dari penelitian diatas peneliti menggunakan instrumen angket digunakan menjaring kepemimpinan instruksional, pendidikan dan pelatihan motivasi kerja dan kompetensi profesional dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Variabel adalah obyek penelitian atau apa saja yang menjadi titik suatu

penelitian. Arikunto (2002:96). variabel adalah gejala yang menjadi penelitian atau apa saja yang menjadi perhatian penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional (X1), budaya akademik (X2), motivasi berprestasi (X3) dan kinerja dosen (Y).

Tabel 3.2 Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	No Soal / Item
Kepemimpinan Instruksional	Menurut Uhar Saputra Sihar (2016:21), kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang fokus kepada penentuan visi,misi,dan tujuan mengola, mengatur, mengkoordinasikan kurikulum, meningkatkan pembelajaran bermutu,serta hal - hal yang berkaitan dengan pembelajaran, serta mengkoordinasikan iklim pembelajaran agar menjadi kondusif sehinggadapat memperkuat budaya kampus.	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagai panutan / penyemangat bagidosen. - Mampu mengembangkan kemampuan professionaldosen. - Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. - Mampu menetapkan tujuan pembelajaran dengan baik. - pemimpin mampu mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas. 	1 - 20
Budaya Akademik	Menurut Wiwin Widayani (2015:4) budaya akademik adalah cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai kebenaran	<ul style="list-style-type: none"> - kebiasaan membaca. - mengabdikan kepada masyarakat, bertanggung jawab. - Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif. - Penulisan artikel, majalah, buku. 	1- 20

Variabel	Defenisi	Indikator	No Soal / Item
	ilmiah dan objektiaditas.	- Proses belajar mengajar.	
Motivasi Berprestasi	Menurut Rabideu (2005), motivasi merupakan daya penggerak seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, motivasi jadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Usaha ini akan terus dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan.	- keinginan untuk berhasil / sukses. - menyukai tantangan / kompetisi. - bersedia menerima kritikan. - mampu bekerjasama. - memiliki target yang ingin dicapai.	1 - 20
Kinerja dosen	Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.	- Perencanaan pelaksanaan pembelajaran. - Pelaksanaan pembelajaran - Evaluasi pembelajaran.	1- 20

3.5. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel bebas dan tentang variabel - variabel dalam penelitian dalam penelitian jawaban dengan skala (empat) kontinum dan masing-masing diberi skor dengan menggunakan skala interval 1-4. Pernyataan menggunakan alternatif Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2011:67). menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel X dan variabel Y. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan kemudian mengukur variabel bebas dan tentang adanya variabel-variabel dalam penelitian.

Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrument Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
1. variabel bebas(X1) kepemimpinan instruksional	- Sebagai panutan / penyemangat bagidosen.	1, 2, 3, 4	4
	- Mampu mengembangkan kemampuan professional dosen.	5, 6, 7, 8	4
	- Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.	9, 10, 11, 12	4
	- Mampu menetapkan tujuan pembelajaran dengan baik.	13, 14, 15, 16	4
	- Pemimpin mampu mengkomunikasikan visi misi yang jelas	17, 18, 19, 20	4
	Jumlah		20
2. variabel bebas(X2) Budaya Akademik	Kebiasaan membaca	1, 2, 3, 4	4
	- Mengabdikan kepada masyarakat, bertanggung jawab	5, 6, 7, 8	4
	- Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif	9, 10, 11, 12	4
	- Penulisan artikel, majalah, buku	13, 14, 15, 16	4
	- Proses belajar mengajar	17, 18, 19, 20	4
	Jumlah		20
3. variabel bebas(X3)motivasi berprestasi	- Keinginan untuk berhasil	1, 2, 3, 4	4
	- Menyukai tantangan	5, 6, 7, 8	4
	- Bersedia menerima kritikan	9, 10, 11, 12	4
	- Mampu bekerjasama	13, 14, 15, 16	4
	- Memiliki target yang ingin dicapai	17, 18, 19, 20	4

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
	Jumlah		20
4. variabel Terikat (Y) Kinerja dosen	- .Perencanaan Pelaksanaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5	5
	- Pelaksanaan Pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10	5
	- Evaluasi Pembelajaran	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10
	Jumlah		20

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar - benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasaran atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka butir pernyataan - butir pernyataan yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda butir pernyataan daya pembeda butir pernyataan adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda butir pernyataan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: “ korelasi butir pernyataan- total ”. Korelasi butir pernyataan-total yaitu konsistensi antara skor butir pernyataan dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan, yang

dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman yaitu:

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

R(X) : Ranking skor butir pernyataan

R(Y) : Ranking dari total jumlah skor keseluruhan butir pernyataan.

n : jumlah sampel untuk uji validitas.

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-tingginya 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 apakahasil dari Uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 3.3.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Intruksional (X₁)

No	Pertanyaan	rhitung	rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,745	0,30	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,745	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,657	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,685	0,30	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,628	0,30	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,237	0,30	Tidak Valid

No	Pertanyaan	rhitung	rkritis	Hasil Uji
7	Butir Pertanyaan 7	0,628	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,734	0,30	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,308	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,540	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,734	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,516	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,703	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,242	0,30	Tidak Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,647	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,375	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,460	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,561	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,533	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,487	0,30	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	-,149	0,30	Tidak Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,482	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	-,220	0,30	Tidak Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,591	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,124	0,30	Tidak Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data diolah Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.4.

Uji Validitas Variabel Budaya Akademik (X₂)

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,789	0,30	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,537	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,538	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,325	0,30	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,589	0,30	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,745	0,30	Valid

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
7	Butir Pertanyaan 7	0,614	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,745	0,30	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,475	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,589	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,745	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,127	0,30	Tidak Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,781	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,781	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,077	0,30	Tidak Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,544	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,313	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,526	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,337	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,589	0,30	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,584	0,30	Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,206	0,30	Tidak Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,745	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,228	0,30	Tidak Valid
25	Butir Pertanyaan 25	-,068	0,30	Tidak Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data diolah Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.5.

Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi (X₃)

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,235	0,30	Tidak Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,330	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,635	0,30	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,675	0,30	Valid

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
5	Butir Pertanyaan 5	0,118	0,30	Tidak Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,589	0,30	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,514	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,739	0,30	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,498	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,629	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,739	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,723	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,702	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,404	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,693	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,364	0,30	Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,476	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,594	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,594	0,30	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	-,124	0,30	Tidak Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,040	0,30	Tidak Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,350	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,498	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,629	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,089	0,30	Tidak Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data diolah Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.6.

Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,656	0,30	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,363	0,30	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,631	0,30	Valid

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Hasil Uji
4	Butir Pertanyaan 4	-,054	0,30	Tidak Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,036	0,30	Tidak Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,451	0,30	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,767	0,30	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,279	0,30	Tidak Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,756	0,30	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,767	0,30	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,385	0,30	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,319	0,30	Valid
13	Butir Pertanyaan 13	0,660	0,30	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,756	0,30	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,704	0,30	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,274	0,30	Tidak Valid
17	Butir Pertanyaan 17	0,457	0,30	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,441	0,30	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,293	0,30	Tidak Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,660	0,30	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,613	0,30	Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,534	0,30	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,489	0,30	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,534	0,30	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,534	0,30	Valid

Sumber: Jawaban Kuesioner Data diolah Oleh peneliti (2021)

Hasil uji validitas dari tabel 3.3.,3.4, 3.5, 3.6 diatas diperoleh variabel kepemimpinan instruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi dan kinerja dosen diketahui nilai rhitung dari semua variabel indikator adanya terdapat yang tidak valid karena beberapa alasan yaitu yang pertama responden sendiri yang menjawab serampangan biasanya responden cari aman dan memilih skala jawaban

di tengah, alasan kedua yaitu karena item pernyataan yang disusun tidak sesuai dengan kondisi objektif, alasan ketiga yaitu karena item pernyataan yang tidak dipahami oleh responden. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel dalam penelitian ini ada yang tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

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

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

dimana :

k = adalah banyaknya butir pernyataan

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

S_{total}^2 = 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 3.7

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Intruksional (X₁)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,915	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Datadioleh Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.8

Uji Reliabilitas Variabel Budaya AKademik (X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,923	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Datadioleh Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.9**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi (X₃)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,915	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Datadioleh Oleh peneliti (2021)

Tabel 3.10**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen (Y)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,909	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Datadioleh Oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.7,3.8, 3.9, 3.10 diatas, dapat terlihat bahwa variabel kepemimpinan instruksional, budaya akademik, motivasi berprestasi dan kinerja dosen menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha > 0,70. Hal ini berarti indikator dari variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data**3.6.1. Analisa Deskriptif**

Data yang akan diperoleh dianalisis dengan menggunakan korelasi regresi ganda, dengan terlebih dahulu mencari Rata - rata hitung, simpangan baku dari variabel yang akan diteliti. Untuk mencari Rata - rata digunakan rumus:

$$X = \frac{\sum fx}{\sum f}$$

Untuk mencari simpangan baku dengan menggunakan rumus :

$$S_d^2 = \frac{n \cdot \sum f x^2 - (\sum f x)^2}{n(n-1)}$$

3.6.2. Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji normalitas dan kelinearan pada setiap data variabel akan dilakukan uji normalitas dan uji linearitas dan keberartian Sudajana (2002:21) sebagai berikut:

- 1) Chi-kuadrat untuk uji normalitas dengan taraf keercayaan 95% .
- 2) Uji autokorelasi adalah salah satu uji prasyarat yang dilakukan sebelumhipotesis diuji. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode waktu tertentu dengan periode berikutnya.
- 3) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antaradua variabel bebas atau lebih. Hubungan yang kuat itu dideteksi dalam sebuah model regresi. Jika multikolineritas itu terjadi dikhawatirkan kekuatan prediksinya berkurang atau tidak stabil. Multikolineritas dapat diuji dengan melihat nilai Tolerance atau dapat juga dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).
- 4) Uji linearitas dan keberartian arah koefisien regresi untuk menguji kelinieran dan keberartian danegan taraf kepercayaan 95%.

3.7. Uji hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka akan dilanjutkan pengujian hipotesis meliputi:

3.7.1. Analisis korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel kepemimpinan instruksional (X1), budaya akademik (X2), motivasi berprestasi (X3) dengan kinerja dosen (Y) dengan menggunakan uji korelasi Product moment pada taraf kepercayaan 95%.

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum KF - (\sum K)(\sum F)}{\sqrt{\{N \cdot \sum K^2 - (\sum K)^2\} \{N \cdot \sum F^2 - (\sum F)^2\}}}$$

Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05.

3.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi) 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.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS for Windows* agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

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

(Sudjana2016:348)

Dimana:

Y = Kinerja dosen

X1 = Kepemimpinan instruksional

X2 = Budaya Akademik

X3 = Motivasi Berprestasia

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi kepemimpinan instruksional

b2 = Koefisien Regresi Budaya Akademik

b3 = Koefisien Regresi Motivasi Berprestasie

e = Standar Error

Fungsi dari analisis regresi ini untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel bebas (X₁ X₂ X₃) terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini yaitu pengaruh antara kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen.

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama - sama apakah adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X₁ X₂ X₃) terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F statistic ini adalah :

H₀ : b₁, b₂, b₃, = 0, artinya variabel bebas (X₁ X₂ X₃) yaitu berupa c. kepemimpinan instruksional, Budaya akademik dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

terikat (Y), yaitu kinerja dosen.

Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji T statistik untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya.

Kriteria uji yang digunakan :

Ho : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 X_2 X_3) yang berupa variabel kepemimpinan instruksional, Budaya Akademik dan motivasi Berprestasi terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja dosen.

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 X_2 X_3) yang berupa variabel kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja dosen.

Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

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 yaitu “ Menjadi fakultas yang mampu menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan kompentensi 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) Menyebarkan 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 diatas, 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 diatas, 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 diatas, dari seluruh sampel responden yang berdasarkan pada pendidikan terakhir, untuk yang memiliki pendidikan terakhir S1 dan profesor/guru besar tidak ada atau sebesar 0 % 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 disebarkan kepada 42 responden yang terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan intruksional terdiri dari 20 pertanyaan.
- 2) Budaya Akademik terdiri dari 20 pertanyaan.
- 3) Motivasi Berprestasi terdiri dari 20 pertanyaan.
- 4) Kinerja dosen terdiri dari 20 pertanyaan.

1) Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Instruksional

Tanggapan responden mengenai adanya variabel kepemimpinan instruksional oleh dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar yang meliputi 6 indikator yaitu menjadi penyemangat bagi dosen, bersikap positif, mengembangkan kemampuan profesional dosen menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menetapkan tujuan pembelajaran mengkomunikasikan visi dan misi. Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Instruksional

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
1	Pemimpin memberikan contoh bersikap jujur kepada lingkungan fakultas pendidikan pematangsiantar	19	12	9	2	3,14
2	Pemimpin memberikan contoh datang tepat waktu	16	16	9	1	3,11
3	Pimpinan menjadi teladan dan menaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan kampus	12	20	6	4	2,95
4	Pemimpinan memberikan pemahaman dan menguatkan visi dan misi fakultas pendidikan pada setiap pertemuan dengan para dosen	11	23	6	2	3,02
5	Pimpinan mengajak seluruh dosen / pegawai dan warga kampus untuk sukses kan visi dan misi	20	13	8	1	3,14
6	Pemimpin dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat	14	21	6	1	3,33
7	Dalam penyampain visi dan misi kampus pimpinan	20	16	6	0	3

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
	mengkomunikasikan dengan jelas dan ringkas.					
8	Pimpinan yakin ketika mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan pegawai dosen untuk meningkatkan kompetensi dengan cara mereka sendiri	12	20	8	2	3,19
9	Pemimpin selalu menjadi contoh di fakultas pendidikan dan mentaati peraturan yang adanya	17	17	7	1	3,21
10	Pemimpin memberikan penghargaan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik	19	14	8	1	3,02
11	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan dan dorongan kepada dosennya	13	19	8	2	3,11
12	Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk mengarahkan mengerjakan RPS dengan tepat waktu	20	9	11	2	2,95
13	Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk menulis karya tulis ilmiah dan melaksanakan penelitian	14	14	12	2	3,14
14	Pemimpin selalu berani mengambil resiko disetiap keputusannya	17	16	7	2	3,2
15	Pemimpin memiliki gagasan inovatif untuk melakukan perubahan perubahan kearah yang lebih baik	23	9	8	2	3
16	Pemimpin meluangkan waktu untuk menyelesaikan permasalahan yan dihadapi demi kelancaran proses perkuliahan	15	13	13	1	2,95
17	Pemimpin melaksanakan administrasi pendidikan	12	18	10	2	3
18	Pemimpin memberikan pendidikan dan pelatihan kepada dosen dan pegawai untuk mengembangkan kompetensi	16	18	8	0	3,19
19	Pimpinan melaksanakan penilaian kinerja dosen	15	17	10	0	3,11
20	Pemimpin melaksanakan monitor					

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
	kinerja dosen selama proses perkuliahan	19	16	7	0	3,2

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4, Rata - rata maksimum sebesar 3,33 terletak pada pemimpin menjadi sosok yang memiliki kewibawaan ditengah masyarakat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dosen. Rata - rata minimum sebesar 2,95 terletak pada pimpinan menjadi teladan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan kampus, Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk mengarahkan mengerjakan RPS dengan tepat waktu, Pemimpin meluangkan waktu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi demi kelancaran proses perkuliahan. Mayoritas responden menganggap kepemimpinan instruksional menjadi hal yang penting untuk menunjang kinerja dosen.

Rata - rata responden menilai pemimpin menjalankan peranannya dengan baik seperti dapat menjadi sosok yang memiliki wibawa sering memberikan kesempatan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi dengan cara mereka sendiri, serta selalu berupaya untuk menjadi teladan bagi dosen dengan mentaati peraturan yang adanya. Selain itu juga pemimpin sering memberikan pendidikan dana pelatihan kepada dosen dan pegawai untuk dapat terus mengembangkan kompetensimereka. Dengan demikian dapat ditarik Kesimpulan keseluruhan indikator kepemimpinan instruksional menjadi perhatian tinggi dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unipadaer sitas Simalungun Pematangsiantar.

2) Tanggapan Responden Terhadap Budaya Akademik

Tanggapan responden mengenai adanya variabel budaya akademik oleh dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar meliputi gemar membaca rasa ingin tahu, menghargai prestasi, disiplin, Kerja Keras, kreatif, mandiri. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Akademik

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
1	Saya membaca buku sebelum masuk dan mengajar ke ruangan	15	21	6	0	3,21
2	saya membaca bermacam-macam referensi buku untuk memperkaya wawasan dalam mengajar di kelas	18	21	3	0	3,36
3	Ketua jurusan mewajibkan paradosen untuk membaca buku	16	22	4	0	3,27
4	saya membaca buku jika adanya waktuluang	12	24	6	0	3,12
5	saya membaca buku lebih dari 5 buku dalam satu minggu	17	20	5	0	3,30
6	saya menggunakan buku yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku	9	23	7	3	2,94
7	saya hadir dalam kegiatan diskusi atau rapat yang dijadwalkan dari jurusan	18	17	7	0	3,21
8	saya mengadakan forum group diskussion dengandosen lain untuk mengembangkan kreasi dan inovasi dalam mengajar	9	24	6	3	2,97
9	saya mengadakan diskusi dengandosen mata kuliah lain di kampus dalam 1 bulan	18	19	5	0	3,24
10	saya mengadakan diskusi dengan mahasiswadi ruangan dalam satu bulan	21	16	5	0	3,33
11	saya membuat RPP setiap tahun ajaran baru	16	21	4	1	3,36

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
12	Kampus menyediakan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku	25	12	5	0	3,45
13	saya saya membuat program tahunan dan program semester	14	21	6	1	3,24
14	saya membuat kalender akademik setiap semester	15	21	5	1	3,27
15	saya membuat bahan ajar setiap pertemuan di kelas	20	22	0	0	3,44
16	Fakultas Keguruan dan ilmu pendidikan menyediakan buku pedoman akademik	27	11	4	0	3,48
17	saya menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk diterapkan dalam kegiatan pembelajaran	24	10	8	0	3,36
18	saya menggunakan menggunakan berbagai media pembelajaran seperti LCD LED. Laptop	26	9	7	0	3,39
19	Program studi fakultas pendidikan mengadakan kegiatan pendalaman materi setiap tahun	24	16	2	0	3,52
20	Fakultas pendidikan menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen dalam 1 tahun	29	13	0	0	3,70

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.5, Rata - rata maksimum sebesar 3,70 terletak pada Fakultas pendidikan menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen dalam 1 tahun. Rata - rata minimum sebesar 2,94 terletak pada dosen menggunakan buku yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mayoritas responden menilai budaya akademik menjadi hal yang penting untuk dapat menunjang kinerja setiap dosen.

Rata - rata responden menyatakan selalu menghayati budaya akademik yang adanya di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar, seperti budaya gemar membaca menghargai prestasi, memiliki

disiplin yang tinggi, bekerja keras dan kreatif. Dengan menghayati dan terus melakukan kegiatan tersebut secara *continue* akan berdampak pada kompetensi dan kemampuan dosen tersebut dan juga terlihat dari kinerja dosen. Selain itu Fakultas pendidikan juga menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen dalam 1 tahun mengingat tugas dan tanggung jawab dosen ialah melakukan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat. Dengan adanya fasilitas yang disediakan kampus memudahkan dosen untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi tersebut. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara Keseluruhan ini dikator budaya akademik menjadi perhatian penting dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

3) Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Berprestasi

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi berprestasi oleh dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar yang meliputi keinginan untuk berhasil, menyalurkan, Bersedia menerima kritikan, Bekerjasama, memiliki target yang ingin dicapai. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Tanggapan Responden Terhadap variabel Motivasi Berprestasi

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
1	Saya antusias menyelesaikan tugas yang sesuai keahlian saya	16	13	11	2	3,02
2	Saya menolak mengerjakan tugas	14	17	10	1	3,05

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
	ang saya anggap sulit					
3	Menurut saya tugas-tugas yang menantang memacu diri saya untuk lebih menunjukkan kompetensi saya	9	22	9	2	2,90
4	Jika adanya tugas yang sulit saya akanelemparkannya kepada teman saya	8	24	9	1	2,93
5	Saya tetap belajar dengan semangat meskipun banyak mengalami kesulitan	13	18	10	1	3,02
6	Saya mudah putus asa bila menghadapi hal yang sulit untuk dilakukan	11	21	9	1	3,00
7	Saya yakin dapat mencapai kesuksesan dengan keahlian yang saya miliki	15	18	9	0	3,14
8	Saya tidak begitu peduli jika hasil karya saya lebih buruk dibandingkan teman-teman lain	4	23	12	3	2,67
9	Melihat apakah hasil karya saya memperoleh pujian dari orang lain, saya semakin semangat berkarya	12	20	8	2	3
10	Saya tidak terlalu memikirkan hasil prestasi kinerja saya baik atau buruk sama saja	13	16	11	2	2,95
11	Jika saya memperoleh hasil kinerja saya yang baik, hal itu biasanya terjadi karena saya bekerja keras untuk memperolehnya	12	23	5	2	3,07
12	Saya berfikir bahwa Keberhasilan dari hasil karya saya hanyalah suatu kebetulan saja	16	15	10	1	3,10
13	Saya baru akan mengerjakan suatu bila adanya pengawasan dari atasan	14	14	12	2	2,95
14	Saya selalu adanya inisiatif untuk menghasilkan suatu karya terbaik	16	17	7	2	3,12
15	Saya tidak senang mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan minat saya	21	14	7	0	3,33
16	Saya suka menciptakan hal - hal baru yang kreatif	19	8	13	2	3,05
17	Saya merasa gagal bila melakukan					

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
	satu hal, tidak mendapat pujian dari yang lain terhadap hasil karya saya	13	13	13	3	2,86
18	Saya menganggap pujian dari yang lain terhadap karya saya adalah buah dorongan baru untuk menciptakan karya yang lebih baik	14	20	8	0	3,14
19	Saya malas menyelesaikan tugas yang membebani saya	12	18	12	0	3
20	Saya menggunakan prinsip keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin	22	14	6	0	3,38

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.6, Rata - rata maksimum sebesar 3,38 pada indikator dosen menggunakan prinsip keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Rata - rata minimum sebesar 2,67 pada indikator dosen tidak begitu peduli jika hasil karya saya lebih buruk dibandingkan teman-teman lain. Mayoritas responden menganggap motivasi berprestasi menjadi yang penting harus dimiliki untuk terus meningkatkan kinerja.

Rata - rata responden menyatakan selalu memotivasi diri untuk terus berprestasi dimana dosen memiliki prinsip bahwa keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, selalu mengerjakan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya walaupun tidak menyukai pekerjaan tersebut karena tidak sesuai dengan minat dosen tersebut. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan indikator motivasi berprestasi sering dilakukan dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar 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 kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi. 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	TP	
Kompetensi Pedagogik						
1	Dosen membukadan menutup pelajaran sesuai dengan waktu yang direncanakan	14	16	10	2	3
2	Dosen membuat perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai.	27	11	4	0	3,55
3	Dosen menggunakan dia pembelajaran dalam proses pembelajaran	14	17	9	2	3,02
4	Dosen menginformasikan materi pelajaran selanjutnya	15	9	13	5	2,81
5	Dosen mengadakan evaluasi pembelajaran	26	14	2	0	3,57
Kompetensi profesional						
6	Dosen mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan di capai	22	14	6	0	3,38
7	Dosen memotivasi mahasiswa dengan mendorong mahasiswa agar belajar lebih giat	17	14	11	0	3,14
8	Dosen menyampaikan materi sesuaidengan hierarki pembelajaran	16	13	12	1	3,05
9	Dosen menggunakan dia pembelajaran yang menarik perhatian mahasiswa sehingga selama proses pembelajaran berjalan baik	17	14	9	2	3,10
10	Dosen melibatkan mahasiswa	16	17	6	3	3,10

No	Pertanyaan	Kriteria				Rata - rata Jawaban Responden
		SL	SR	KD	TP	
	dalam pemanfaatan dia pembelajaran					
Kompetensi sosial						
11	Dosen menjaga hubungan baik dengan lingkungan kampus	26	12	4	0	3,52
12	Dosen memberikan informasi kepada orang tua mahasiswa tentang perkembangan anak nya	24	3	12	3	3,14
13	Dosen mampu mengkomunikasikan materi pembelajaran menggunakan bahasa yang mudah di pahami oleh mahasiswa	17	14	10	1	3,12
14	Dosen memiliki kemampuan menegur mahasiswa agar lebih fokus dalam belajar	18	13	9	2	3,14
15	Dosen membangkitkan motivasi mahasiswa dalam belajar	24	6	10	2	3,24
Kompetensi pribadi						
16	Dosen mentaati peraturan yang berlaku di kampus	14	16	12	0	3,05
17	Dosen bekerja sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan di kampus	13	24	5	0	3,19
18	Dosen menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa	27	15	0	0	3,64
19	Dosen berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang di adanyakan di lingkungan kampus	26	12	4	0	3,52
20	Dosen menjunjung tinggi etik profesi	14	17	11	0	3,07

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 diatas, Rata - rata maksimal 3,64 pada kompetensi pribadi yaitudosen menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa. Rata - rata minimum sebesar 2,81 pada kompetensi pedagogik yaitudosen menginformasikan materi pelajaran selanjutnya. Mayoritas responden menganggap kinerja dosen merupakan hal penting harus terus ditingkatkan.

Rata - rata responden selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjadengan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan

kompetensi pribadi. adanyapun upaya yang selalu dilakukandosen ialah selalu membuat perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan di capai,dosen selalu menjaga hubungan baik dengan lingkungan kampus dan dosen selalu berupaya untuk menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa. Dengan demikian dapat ditarik kesi mpula 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 (dian), 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 (Descriptiade Statistics)

	N	Mean	Std. Deadiation	Minimum	Maximu m
X1	42	62,40	8,085	47	79
X2	42	65,45	5,823	49	77
X3	42	60,69	6,307	39	72
Y	42	64,36	6,695	51	75
Total	42	252,90	19,297	214	283

Sumber: Data diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 42 orang dosen. Masing-masing variabel memiliki nilai Rata - rata standar

deadiasi, nilai minimum dan nilai maksimum yang beradadiasi.

1. Kepemimpinan intruksional (X_1) responden memiliki nilai Rata - rata sebesar 62,40 nilai standar deadiasi kepemimpinan instruksional 8,085 dan nilai minimum sebesar 47 dan nilai maksimum sebesar 79. Yang berarti penyimpangan atas kepemimpinan instruksional sangat kecil.
2. Budaya Akademik (X_2) responden memiliki nilai Rata - rata sebesar 65,45 nilai standar deadiasi budaya akademik 5,823 dan nilai minimum sebesar 49 dan nilai maksimum sebesar 77. Yang berarti penyimpangan atas budaya akademik sangat kecil.
3. Motivasi Berprestasi (X_3) responden memiliki nilai Rata - rata sebesar 60,69 nilai standar deadiasi Motivasi berprestasi 6,307 dan nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 72. Yang berarti penyimpangan atas motivasi berprestasi sangat kecil.
4. Kinerja dosen (Y) responden memiliki nilai Rata - rata sebesar 64,36 nilai standar deadiasi kinerja dosen 6,695 dan nilai minimum sebesar 51 dan nilai maksimum sebesar 75. Yang berarti penyimpangan atas kinerja dosen sangat sangat kecil.

4.1.2. Regresi Linear Berganda

Regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan adanya 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 *kolmogoroad-smirnoad test*. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogoroad-smirnoad test* sebagai berikut:

Tabel 4.9.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogoroad-Smirnoad Test**

		X1	X2	X3	Y	Total
N		42	42	42	42	42
Normal Parameters ^{ab}	Mean	62,40	65,45	60,69	64,36	252,90
	Std.	8,085	5,823	6,307	6,695	19,297
Most Extreme Differences	Deadiation Absolute	,078	,088	,123	,106	,077
	Positiade	,065	,075	,095	,106	,064
	Negatiade	-,078	-,088	-,123	-,106	-,077
Kolmogoroad-Smirnoad Z		,508	,571	,798	,686	,498
Asymp. Sig. (2-tailed)		,959	,900	,548	,734	,965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data. Sumber: Data diolah (SPSS 20)

Dari tabel 4.9 diatas dapat terlihat *Asymp.Sig.(2-tailed)* untuk kepemimpinan instruksional adalah sebesar 0,959. Budaya akademik sebesar 0,900, motivasi berprestasi sebesar 0,548, kinerja dosen sebesar 0,734 dan total keseluruhan variabel $0,965 > 0,05$, dengan demikian dapat ditetapkan bahwadinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya tidaknya hubungan antar variabel bebas. Jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya jika terjadi multikolinieritas antar variabel bebas maka uji korelasi ganda tidak dapat dilanjutkan. Akan tetapi jika terjadi multikolinieritas antar variabel maka uji korelasi ganda dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan ADIF (*Adariance 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	ADIF
(Constant)	4,457	10,903		,409	,685		
1 X1	,387	,101	,467	3,824	,000	,913	1,095
X2	,295	,144	,256	2,045	,048	,868	1,151
X3	,272	,128	,256	2,116	,041	,933	1,072

a. Dependent adanya variabel: Y Sumber: Data diolah (SPSS 20)

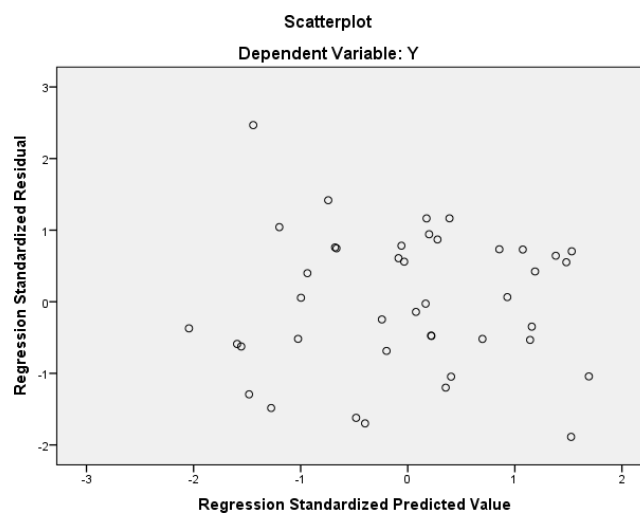
Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* kepemimpinan instruksional sebesar 0,913, variabel budaya akademik 0,868 dan variabel motivasi berprestasi sebesar 0,933. Sedangkan nilai ADIF variabel kepemimpinan instruksional sebesar 1,095, variabel budaya akademik 1,151 dan variabel motivasi berprestasi 1,072. Dengan melihat *tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan ADIF 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.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (SPSS 20)

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

Setelah datadilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang

berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnyadadapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

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

Konstanta	= 4,457
Kepemimpinan instruksional	= 0,387Budaya
Akademik	= 0,295
Motivasi Berprestasi	= 0,272

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

$$\text{Kinerja dosen} = 4,457 + 0,387 \text{ kepemimpinan instruksional} + 0,295 \text{ Budaya Akademik} + 0,272 \text{ motivasi Berprestasi.}$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar **4,457** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi dianggap konstan maka kinerja dosen telah terbentuk sebesar **4,457**
- 2) Koefisien regresi pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar **0,387**. Apabila kepemimpinan instruksional ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,387**.
- 3) Koefisien regresi pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar **0,295**. Apabila budaya akademik ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,295**.
- 4) Koefisien regresi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen adalah

positif sebesar **0,272**. Apabila motivasi berprestasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar **0,272**.

4.1.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi, 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 kepemimpinan intruksional Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan instruksional 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 $t_{hitung} = 3,824$ 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} kepemimpinan instruksional sebesar 3,824 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

2) Pengaruh Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen Fakultas

Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah budaya akademik 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 $t_{hitung} = 2,045$ 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} budaya akademik sebesar 2,045 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 budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

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

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi 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 $t_{hitung} = 2,116$ 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 berprestasi sebesar 2,116 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 inimenunjukkan bahwa secara parsial motivasi berprestasi 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 makadigunakan 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 ADersi 20. Jika *Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.05* maka secara simultan keseluruhan variabel indenpenden memiliki pengaruh secara bersama - sama pada tingkat signifikan 5%.

1) Adpun 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 independenn = 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 datadengan program SPSS 20, makadiperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	885,779	3	295,260	11,787	,000 ^b
Residual	951,864	38	25,049		
Total	1837,643	41			

a. Dependent variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 Sumber: Data diolah (SPSS 20)

Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 42$ sebagai berikut:

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

$$F_{hitung} = 11,787 \quad F_{tabel} = 2,62$$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : 11,787 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan intruksional (X_1), budaya akademik (X_2), dan motivasi berprestasi (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 diatas, didapat F_{hitung} sebesar 11,787 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 kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitudengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pvariabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pvariabel independen. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen makadapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.12**Hasil Uji koefisien Determinasi Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,441	5,005

a. Dependent variabel: Y_a

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 Sumber : Data diolah (SPSS 20)

Pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui hasil analisis secara kontribusi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien-koefisien adalah 0,441. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja dosen (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi (variabel independen) sebesar 44,1%. Sedangkan selebihnya 55,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 5,005, 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 analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan instruksional sebesar 3,824 dan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan instruksional memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kepemimpinan instruksional rata - rata maksimum sebesar 3,33 terletak pada pemimpin menjadi sosok yang memiliki kewibawaan ditengah masyarakat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dosen. Rata - rata minimum sebesar 2,95 terletak pada pimpinan menjadi teladan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan kampus, Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk mengarahkan mengerjakan RPS dengan tepat waktu, Pemimpin meluangkan waktu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi demi kelancaran proses perkuliahan. Mayoritas responden menganggap kepemimpinan instruksional menjadi hal yang penting untuk menunjang kinerja dosen.

Rata - rata responden menilai pemimpin menjalankan peranannya dengan baik seperti dapat menjadi sosok yang memiliki wibawa sering memberikan

kesempatan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi dengan cara mereka sendiri. Pemimpin juga memberikan penghargaan bagi dosen yang berprestasi dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. dalam penyampaian visi dan misi kampus, pemimpin selalu mengomunikasikan secara jelas dan ringkas sehingga paradosen paham dan mengerti. Pimpinan juga sering memberikan bimbingan dan arahan dan dorongan kepada dosen. Selain itu juga pemimpin sering memberikan pendidikan dan pelatihan kepada dosen dan pegawai untuk dapat terus mengembangkan kompetensi mereka.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan instruksional menunjukkan bahwa pernyataan tidak pernah tertinggi pada Pimpinan menjadi teladan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan kampus. Dan pada kategori kadang-kadang tertinggi pada indikator pemimpin meluangkan waktu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi demi kelancaran proses perkuliahan. Salah satu fungsi dan tugas pemimpin adalah motivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Agar dosen termotivasi harus dimulai dari sosok pemimpin yang dapat menjadi teladan, peraturan yang telah dibuat dan ditentukan di lingkungan kampus sebaiknya dilakukan oleh seluruh warga kampus seperti dosen, para fungsionaris, dekan maupun staf administrasi. Selain itu pemimpin juga memiliki tugas untuk membuat kebijakan dan mencari solusi terkait dengan masalah yang dihadapi dosen dalam proses pembelajaran. Pada saat ini masalah maupun kendala yang paling sering dihadapi dosen dalam proses pembelajaran secara daring saat ini ialah cara penyampaian materi kepada mahasiswa tidak terencana program pembelajaran seperti bahan pengajaran

dia alat dan metode yang digunakan serta sistem penilaian yang baik.

Dibutuhkan peranan pemimpin untuk mencari solusi yang tepat dan mengetahui lebih banyak terkait masalah yang sedang dihadapi oleh dosen. Sebagai pimpinan sebaiknya meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan paradosen dalam situasi yang kondusif untuk membahas kendala ataupun masalah yang dihadapi oleh dosen dan mencari solusi yang paling tepat. Seperti dengan memberikan pelatihan secara daring terkait pembuatan RPS (rencana pembelajaran), pelatihan penggunaan dia mengajar daring seperti (Zoom, google classroom, Google meet, dll) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh matakuliah.

Menurut Mc Ewandalam muliati (2012), untuk dapat mengembangkan konsep kepemimpinan instruksional dengan efektif dalam dilakukan beberapa langkah yaitu: menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas, menjadi narasumber bagi staf, Pemimpin harus lebih menguasai permasalahan yang berkaitan dengan urusan sekolah terutama masalah pembelajaran ketimbang para dosen menciptakan budayadan iklim kampus yang kondusif bagi pembelajaran mengkomunikasikan visi dan misi Perguruan ke staf, mengkondisikan staf untuk mencapai cita- cita profesional tinggi, mengembangkan kemampuan profesional dosen, dan bersikap positif terhadap mahasiswa staf dan orang tua Jalinan komunikasi antara staf, dosen dan mahasiswa hendaknya dilakukan secara intensif agar menghasilkan kualitas lulusan yang berkualitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marjayadan Fajar (2019), Pane (2019), Rismayadi dan Mumun (2016), Setiyati (2014), Lina (2014),

dan Marpaung (2014), bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini berarti sering atau tidaknya kepemimpinan instruksional diterapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitiandiatas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitianterdahulu, yakni kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Budaya Akademik terhadap kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} budaya akademik sebesar 2,045 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 budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal inimenunjukkan bahwadengan adanya budaya akademik yang baik akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaidosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai budaya akademik Rata - rata maksimum sebesar 3,70 terletak pada Fakultas pendidikan menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen

dalam 1 tahun. Rata - rata minimum sebesar 2,94 terletak pada dosen menggunakan buku yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mayoritas responden menilai budaya akademik menjadi hal yang penting untuk dapat menunjang kinerja setiap dosen.

Rata - rata responden menyatakan selalu menghayati budaya akademik yang adanya di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar, seperti budaya gemar membaca menghargai prestasi, memiliki disiplin yang tinggi, bekerja keras dan kreatif. Dengan menghayati dan terus melakukan kegiatan tersebut secara *continue* akan berdampak pada kompetensi dan kemampuan dosen tersebut dan juga terlihat dari kinerja dosen. Selain itu Fakultas pendidikan juga menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen dalam 1 tahun mengingat tugas dan tanggung jawab dosen ialah melakukan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat. Dengan adanya fasilitas yang disediakan kampus memudahkan dosen untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel budaya akademik menunjukkan adanya beberapa dosen yang tidak pernah menggunakan buku yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Serta adanya beberapa dosen tidak pernah mengadakan forum group discussion dengan dosen lain untuk mengembangkan kreasi dan inovasi dalam mengajar. Penggunaan buku pedoman untuk mengajar tanpa mengikuti kurikulum, merupakan hal yang lumrah namun jika sampai dosen mengajar dengan buku yang samadari tahun ke tahun akan menjadi masalah bagi

mahasiswa. Mahasiswa tidak akan mampu mengikuti perkembangan ilmu yang adanya pada saat ini. Maka sebaiknya dosen terus mengikuti perkembangan keilmuan yang diajarkan dan terus melakukan pembaharuan atau penambahan pada bahan ajar. Semakin banyak buku referensi yang digunakan akan semakin sempurna bahan ajar yang akan disampaikan pada mahasiswa. Selain itu penting bagi sesama dosen untuk membuat forum diskusi terkait dengan pengembangan metode pembelajaran yang lebih kreatif sehingga mahasiswa mampu memahami materi pembelajaran dengan lebih baik. Sharing atau diskusi yang dilakukan dapat melalui grup whatshaap, telegram atau lain sebagainya selain dapat berbagai ide, gagasan dan kreasi dapat juga meningkatkan hubungan yang lebih baik antara sesama dosen.

Menurut Kaelan (2004:73), budaya akademik yang baik memiliki ciri-siri sebagai berikut: berpikir kritis, kreatif, objektif, analitis, konstruktif, dinamis, dialogis, menerima kritik, menghargai prestasi akademik, bebas dari prasangka menghargai waktu, menjunjung tradisi ilmiah, berorientasi ke masa depan, dan kemitraan. adanya sikap dan perilaku masyarakat ilmiah diatas pada suatu lembaga pendidikan akan mendorong lahirnya budaya akademik yang baik di lembaga tersebut. Dengan adanya budaya akademik dan digunakan sebagai alat manajemen dapat mendorong dosen untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai dari budaya akademik yang dihasilkan tidak dapat dilihat namun dapat digunakan organisasi sebagai pendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno

(2019), Pane (2019), Rina (2017), dan Qomariah (2012), bahwa budaya akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti baik tidaknya budaya akademik yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi 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 berprestasi sebesar 2,116 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 berprestasi berpengaruh terhadap

kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai motivasi berprestasi rata - rata maksimum sebesar 3,38 pada

indikator dosen menggunakan prinsip keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Rata - rata minimum sebesar 2,67 pada indikator dosen tidak begitu peduli jika hasil karya saya lebih buruk dibandingkan teman-teman lain. Mayoritas responden menganggap motivasi berprestasi menjadi yang penting harus dimiliki untuk terus meningkatkan kinerja.

Rata - rata responden menyatakan selalu memotivasi diri untuk terus berprestasi dimana dosen memiliki prinsip bahwa keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, selalu mengerjakan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya walaupun tidak menyukai pekerjaan tersebut karena tidak sesuai dengan minat dosen tersebut. Selain itu dosen selalu merasa yakin akan memperoleh kesuksesan dengan keahlian yang dimiliki, dosen juga menjadikan setiap pujian yang diterima akan karyanya menjadi motivasi baru untuk terus menciptakan karya yang lebih baik.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel motivasi berprestasi menunjukkan adanya beberapa dosen yang tidak pernah merasa antusias untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan keahliannya adanya juga dosen yang merasa tugas-tugas yang menantang memacu dirinya untuk lebih menunjukkan kompetensinya adanya juga dosen yang tidak pernah terlalu memikirkan hasil prestasi kinerja baik atau buruk sama saja. Lalu tidak pernah berpikir kalau kinerja yang baik diperolehnya karena hasil kerja kerasnya. Dari kondisi ini penulis melihat bahwa motivasi berprestasi dosen cukup rendah, sejalan dengan grand tour yang dilakukan oleh penulis bahwa adanya kesenjangan antara sesama dosen sehingga berdampak pada motivasi berprestasi. Kurangnya perhatian dari

pimpinan dan adanya nilai tidak adil membuat dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya biasa saja tanpa adanya rasa keinginan yang tinggi atau memiliki obsesi yang tinggi. Rasa ketidakadilan yang dinilai dosen karena kurangnya perhatian akan kesejahteraan dosen yang telah lama mengabdikan dan kurang termotivasinya dosen dalam berprestasi.

Menurut Sukadji (2001) adanya beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang seperti pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan, latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan, peniruan tingkah laku (modeling), lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung, harapan orang tua terhadap anaknya. Dengan membandingkan teori di atas dan melihat situasi pada motivasi dosen di Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dapat kita lihat bahwa lingkungan dimana seseorang bekerja sangat mempengaruhi motivasi berprestasi. Maka dari itu sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memperhatikan kesejahteraan dosen terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di Universitas Simalungun Pematangsiantar serta memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja dosen yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap dosen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018), Nugroho, Sri Dan Sudarwati (2017), Hidayanto (2016) Hasan (2015), Cahyono (2012), bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti tinggi rendahnya motivasi berprestasi dosen berpengaruh

terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik, Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,787 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 kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja dosen Rata - rata maksimal 3,64 pada kompetensi

pribadi yaitudosen menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa. Rata - rata minimum sebesar 2,81 pada kompetensi pedagogik yaitudosen menginformasikan materi pelajaran selanjutnya. Mayoritas responden meganggap kinerja dosen merupakan hal penting harus terus ditingkatkan.

Rata - rata responden selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi pribadi. adanyapun upaya yang selalu dilakukandosen ialah selalu membuat perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai,dosen mengadakan evaluasi pembelajaran mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan di capai,dosen selalu menjaga hubungan baik dengan lingkungan kampus dandosen selalu berupaya untuk menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa.dosen menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswadan selalu berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang di adanyakan di lingkungan kampus.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kinerja dosen menunjukkan adanya beberapadosen yang tidak pernah menginformasikan materi pelajaran selanjutnya dandosen melibatkan mahasiswa dalam pemanfaatan dia pembelajaran. melihat situasi ini penemuan di *grand tour* oleh penulis melihat kinerja dosen yang masih belum optimal, jikadosen telah menyusun RPS di awal sebelum dimulainya tahun ajaran barudosen pasti akan menginformasikan materi pelajaran selanjutnya ke mahasiswa namun karena masih adanya dosen yang menggunakan RPS temannya dan hal tersebut terjadi secara berulang untuk waktu yang lama. Ditemukan juga masih adanya dosen yang menyajikan pembelajaran

secara tradisional sementara situasi menuntut untuk melakukan pembelajaran secara daring / online dan ketika melakukan pembelajaran daring ditemukan juga adanya beberapa dosen yang menyajikan materi dan mahasiswa diinstruksikan untuk membaca dan menarik kesimpulan dari PPT yang telah dibagikan. Sehingga dapat dinilai bahwa masih adanya dosen yang belum memiliki program pembelajaran yang terencana dengan baik.

Menurut Sanusi Hamid (2014:278) bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen dalam perguruan tinggi, yang secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompetensi, 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 dimasyarakat.

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 serta memberikan kesejahteraan lewat kompensasi yang

diberikan kepada dosen. 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 Cahyono (2012), Pane (2019), kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti tinggi rendahnya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi 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 kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan instruksional memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dosen.
2. Budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya akademik yang baik akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen.

4. kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, makadalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Untuk itu agar peranan pemimpin menjadi efektif, sebaiknya pimpinan meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan paradosen dalam situasi yang kondusif untuk membahas kendala ataupun masalah yang dihadapi oleh dosen dan mencari solusi yang paling tepat. Seperti dengan memberikan pelatihan secaradaring terkait pemembuatan rencana pembelajaran, pelatihan penggunaan dia mengajar daring seperti (zoom, google classroom, google meet, dan lain – lain) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh matakuliah.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Untuk itu sebaiknya dosen terus mengikuti

perkembangan keilmuan yang diajarkan dan terus melakukan pembaharuan atau penambahan pada bahan ajar. Semakin banyak buku referensi yang digunakan akan semakin sempurna bahan ajar yang akan disampaikan pada mahasiswa. Selain itu penting bagi sesama dosen untuk membuat forum diskusi terkait dengan pengembangan metode pembelajaran yang lebih kreatif sehingga mahasiswa mampu memahami materi pembelajaran dengan lebih baik. Sharing atau diskusi yang dilakukan dapat melalui grup whatshaap, telegram atau lain sebagainya selain dapat berbagai ide, gagasan dan kreasi dapat juga meningkatkan hubungan yang lebih baik antara sesama dosen.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Untuk itu sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memperhatikan kesejahteraan dosen yang adanya terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di Universitas Simalungun Pematangsiantar serta memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja dosen yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap dosen.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional, budaya akademik, dan motivasi berprestasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Sebaiknya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memberikan perhatian

khusus pada peningkatan kompetensi dosen atau kemampuan dosen dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesejahteraan lewat kompensasi yang diberikan kepada dosen. 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

- Akh. Minhaji. 2013. *tradisi Akademik di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: SUKA Press
- Arikunto, 2016. *Manajemen penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri
- khairani, 2017. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Asswaja Pressindo
- Arikunto, 2002. *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A Sobirin, 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. 2014. *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Imam Barnadib, 2002. *Kode Etik Akademik: Telaah Deskriptif Awal*. Yogyakarta: Tamansiswa
- Ir. Soekarno "Wikipedia Bahasa Indonesia", di akses dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan>, pad tanggal 30 Agustus 2020
- Iwayan Arta Artana. *Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Studi kasus dimaya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, A Dol. 2, No 1. (2012) diakses pada tanggal 30 Agustus 2020
- K. McEwan. 2002. *Seaden Steps to Effective Instructional Leadership Second Edition* (The McEwan Adkins Group)
- Lagu bangun. 2011. *Hubungan kompetensi dan sikap profesional dengan kinerja dosen fakultas Keguruan dan ilmu pendidikan*. Universitas Simalungun
- Luthfi Nurul Hidayathi, (2015) *Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Dan motivasi Berprestasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap*.
- Rina. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swastadi kota Makassar*. <http://www.economicsbosowa.unibosid/index.php/eb/article/adiew/131/129>. diakses pada tanggal 1 Oktober 2020
- M. Fajar, 2002. *Mahasiswa dan Budaya Akademik*. Bandung: Rineka Cipta
- M. S. Kaelan, 2004. *Pendidikan Pancasila*. Yogyakarta: Paradigma
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Masri & Effendi Sofian. 2009. *metode penelitian Suradi*. Jakarta: LP3ES

- Muliati, *kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah yang Efektif*. Dalam www.lpmmpsulsel.net/ad2/attachment/201. Diakses pada 3 September 2020
- Nur Hidayanto, 2016. *Hubungan Kompensasi kompetensi Motivasi terhadap kinerja dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husad Madura* <http://jurnaluntag-sbyac.id/index.php/jpap/article/adiew/1000/892/> diakses pada tanggal 1 oktober 2020
- Nur Zazin, 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* Yogyakarta: Ar-Ruzz dia
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa depdikbud, 1997. *KBBI Edisi kedua*. Jakarta: Balai Pustaka
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 1999. *Human Resource Management*, 9th, Cincinnati: South Western
- Robbins SP, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. 2007. *Prilaku Organisasi*. PT. Mancanan Jaya Cemerlang
- Sagala Syaiful, 2003, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta
- Sagala. 2003. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sahat sibarani. 2009. *Hubungan antara sikap inovatif, dan iklim organisasi, dan kinerja guru di SMK Negeri Bisnis Manajemen dan. Administrasi Pendidikan*. Tesis Uniadesitas Negeridan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Hetty murdiyani. 2010. *Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap kinerja dosen Tetap (Studi kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*. <https://digilibunsac.id/dokumen/detail/17139/Pengaruh-Beban-Kerja-Kepuasan-Kerja-Dan-Komitmen-Organisasi-Terhadap-Kinerja-Dosen-Tetap-Studi-Kasus-Di-Fakultas-Ilmu-Kesehatan-Universitas-Muhammadiyah-Surabaya> diakses pada tanggal 1 oktober 2020
- Sanusi Hamid, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish
- SudarwanDanim. 2004. *motivasi kepemimpinan dan Efektiditas Kelompok*. Jakarta: RinekaCipta
- Sugiyono, 2011. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2013. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharasaputra Uhar, MPd. Dr. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama
- Thomas J. Sergioadanni, McCarthy, Martha M., Fowler, Frances C. 2009. *Educational Goadernance and Administration*. (USA: Person Education, Inc,

- Uhar Suharsaputra. 2016. *kepemimpinan inovasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama
- Undang-undang sistem pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 40 Ayat 2
Usman, Husaini. 2013. *Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan, edisi keempat*. Jakarta timur: bumi Aksara
- Wiwin Widayani, Modul Pendidikan Agama: 2015. *Budaya Akademik dan Etos Kerja Sikap Terbukadan Adil* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Nomor : 1014/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 19 Rab. Akhir 1442 H
05 Desember 2020 M

Kepada Yth :
Rektor Universitas Simalungun Pematangsiantar
Cq Dekan FKIP
di
T e m p a t .-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

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 : **Rita Eliyawati Br. Sinaga**
NPM : 1920060023
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN 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.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur


DR. SAIFUL BAHRI, M.AP

LAMPIRAN 2



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN

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

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

Pematangsiantar, 1 April 2021

Nomor : 040 /B.02/D/2021
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth : Rektor
Universitas Simalungun
Pematangsiantar.

Dengan hormat, berdasarkan surat Rektor nomor. 004/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 : Rita Eliyawati Br Sinaga
NPM : 1920060023
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

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

Dekan,



Dr. Anita Purba, M.Hum
NIP. : 196002031999032001

Tembusan :

1. Yayasan USI
2. Rita Eliyawati Br Sinaga

LAMPIRAN 3

Hasil Pengolahan Data SPSS

Descriptiade Statistics

	N	Mean	Std. Deadiation	Minimum	Maximum
X1	42	62,40	8,085	47	79
X2	42	65,45	5,823	49	77
X3	42	60,69	6,307	39	72
Y	42	64,36	6,695	51	75
TOTAL	42	252,90	19,297	214	283

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogoroad-Smirnoad Test

	X1	X2	X3	Y	TOTAL
N	42	42	42	42	42
Normal Parameters ^{ab}					
Mean	62,40	65,45	60,69	64,36	252,90
Std. Deadiation	8,085	5,823	6,307	6,695	19,297
Absolute	,078	,088	,123	,106	,077
Most Extreme Differences					
Positiade	,065	,075	,095	,106	,064
Negatiade	-,078	-,088	-,123	-,106	-,077
Kolmogoroad-Smirnoad Z	,508	,571	,798	,686	,498
Asymp. Sig. (2-tailed)	,959	,900	,548	,734	,965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Adariables Entered/Remoaded^a

Model	Adariables Entered	Adariables Remoaded	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent variabel: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,694 ^a	,482	,441	5,005	,482	11,787

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	38	,000	2,427

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,779	3	295,260	11,787	,000 ^b
	Residual	951,864	38	25,049		
	Total	1837,643	41			

a. Dependent variabel: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,457	10,903		,409	,685
	X1	,387	,101	,467	3,824	,000
	X2	,295	,144	,256	2,045	,048
	X3	,272	,128	,256	2,116	,041

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	ADIF
1	(Constant)					
	X1	,574	,527	,446	,913	1,095
	X2	,456	,315	,239	,868	1,151
	X3	,380	,325	,247	,933	1,072

a. Dependent variabel: Y

Collinearity Diagnostics^a

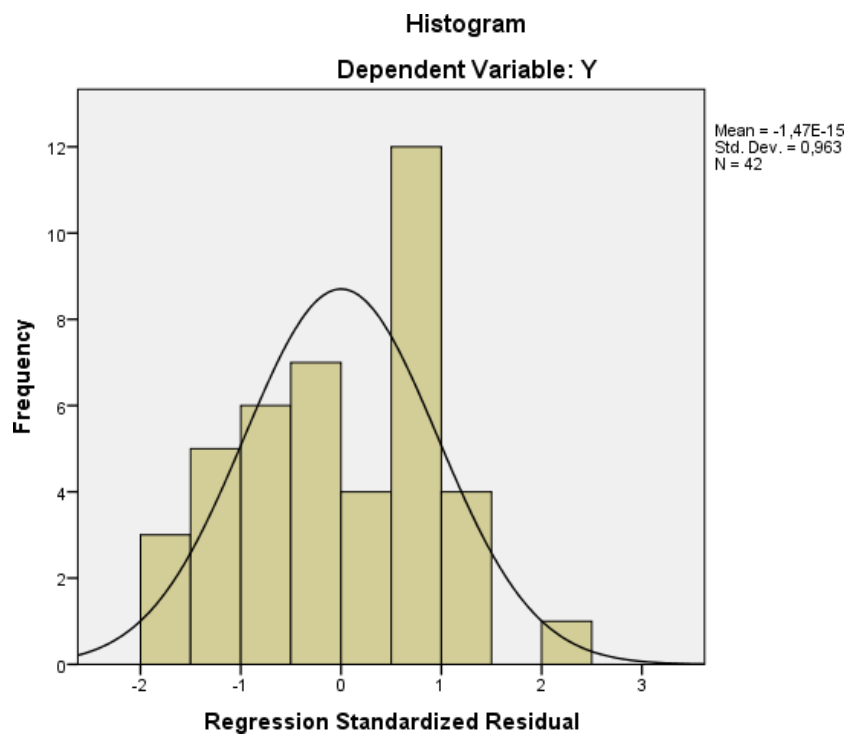
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Adairance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,978	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,012	18,084	,01	,82	,01	,23
	3	,006	24,880	,04	,16	,48	,63
	4	,004	33,498	,95	,02	,51	,15

a. Dependent variabel: Y

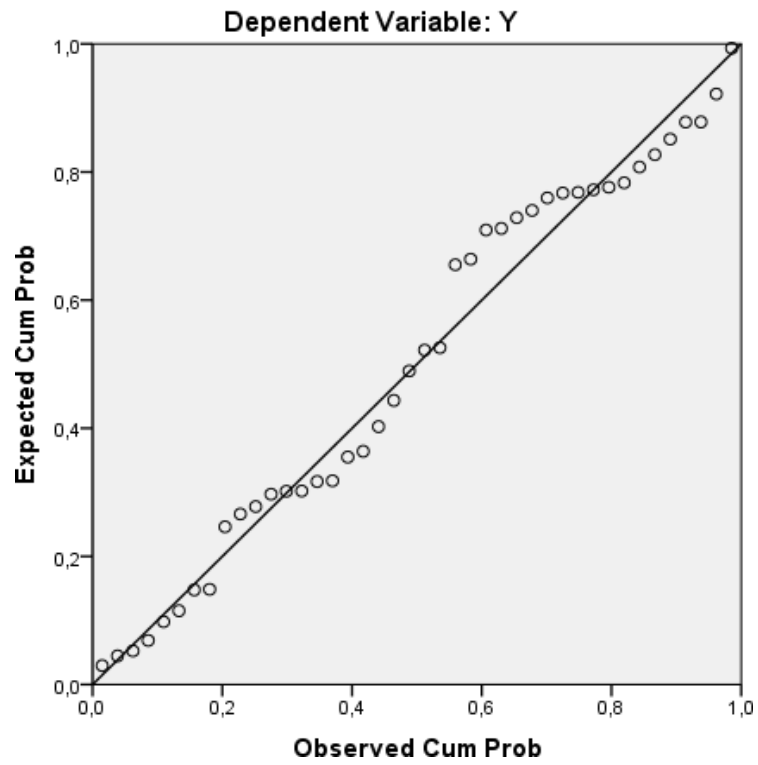
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted adanyalue	54,86	72,22	64,36	4,648	42
Residual	-9,447	12,350	,000	4,818	42
Std. Predicted adanyalue	-2,043	1,691	,000	1,000	42
Std. Residual	-1,888	2,468	,000	,963	42

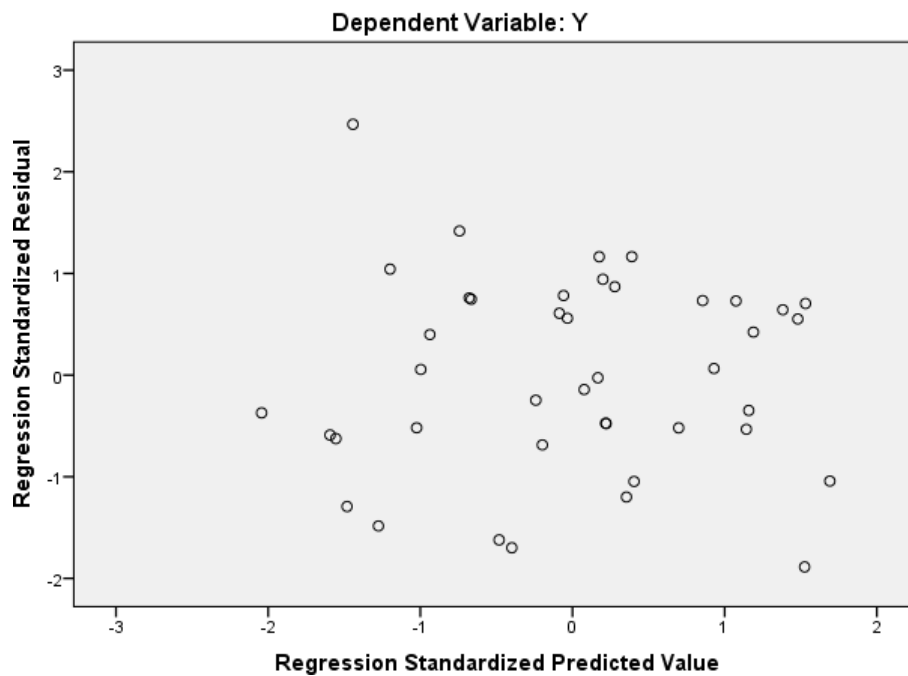
a. Dependent variabel: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN 4

REKAPITULASI RESPONDEN

No Responden	KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	64
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	66
3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	56
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	68
8	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	56
9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	53
10	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	57
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	69
12	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	4	2	3	4	4	48
13	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
14	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	71
16	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	72
17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	61
18	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	69
19	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	64
20	4	4	2	2	4	1	4	2	4	1	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	62
21	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	59
22	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	63
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	58
24	2	4	1	1	2	3	2	1	4	3	1	2	3	4	2	2	3	3	3	3	49
25	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	72
26	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	4	4	2	2	2	47
27	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	63
28	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	59
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	72
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	71
31	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	69
32	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	64
33	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	64
34	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	62
35	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	64
36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	1	4	2	2	64
37	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	69
38	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	61
39	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	50
40	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	54
41	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	65
42	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	50

BUDAYA AKADEMIK

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	60
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	74
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	67
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
A	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	65
3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	1	4	1	1	2	4	4	4	3	3	56
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	62
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	67
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	69
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	65
4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	65
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	67
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	77
2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67
2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	58
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	63
2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	56
1	4	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	55
3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	66
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	65
3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	69
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	66
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	63
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	64
2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	62
3	3	3	3	3	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	49
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	2	3	3	69
4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	60

MOTIVASI BERPRETASI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	60
3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	1	4	4	3	4	3	2	4	4	4	60
3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	67
2	4	4	2	4	4	3	1	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	61
3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	64
4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	67
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	4	3	57
2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	2	2	63
3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	2	2	4	56
4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	54
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	57
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	70
3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	60
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	65
4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	58
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	60
2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	61
4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	72
3	3	3	3	4	1	4	2	4	1	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	1	3	3	3	47
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	58
2	2	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	63
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	61
4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	59
4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	64
4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	63
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	55
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	68
4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	3	4	3	54
2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	1	4	2	2	51
4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	63
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	68
4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	63
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	39
2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	63
3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	60
2	4	1	1	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	60
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	56
1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	57

Kinerja dosen																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	65
3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	67
1	4	1	2	3	4	3	2	1	3	4	1	2	1	4	3	4	4	4	3	54
2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	67
2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3	62
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	75
3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	63
2	4	2	2	4	4	4	3	2	1	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	60
2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	51
4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	68
4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	67
3	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	74
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	74
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	69
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	68
4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	72
3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	62
4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	70
2	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	3	3	4	2	54
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	72
3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	65
4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	64
2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	63
3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	3	2	4	2	4	4	4	53
2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	70
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	64
3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	68
3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	1	2	3	3	4	2	60
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	67
1	4	1	2	3	4	3	2	1	3	4	1	2	1	4	4	3	3	4	4	54
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	72
2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	61
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	71
3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	2	62
2	4	2	2	4	4	4	3	2	1	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	57
2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	60
4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	65
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	54

LAMPIRAN 5

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, BUDAYA
AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI terhadap kinerja dosen
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANGSIANTAR**

A. Petunjuk Pengisian

1. Data responden mohon diisi pada tempat yang disesuaikan sesuai dengan identitasnya
2. Dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner ini, mohon dilakukan dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan anda
3. Mohon memberikan jawaban yang sesungguhnya sesuai dengan pendapat dan yang dialami saudara
4. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak adanya jawaban yang salah.
5. Oleh karena itu, usahakan agar tidak adanya jawaban yang dikosongkan.
6. Ad 4 alternatif jawaban, yaitu:
Selalu : SL
Sering : SR
Kadang-kadang : KD
Tidak pernah : TP

Angket Kepemimpinan intruksional

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

- Selalu : SL
Sering : SR
Kadang-kadang : KD
Tidak pernah : TP

No	Angket	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Pemimpin memberikan contoh bersikap jujur kepada lingkungan fakultas pendidikan pematangsiantar				
2	Pemimpin memberikan contoh datang tepat waktu				
3	Pimpinan menjadi teladan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan kampus				
4	Pemimpinan memberikan pemahaman dan menguatkan visi dan misi fakultas pendidikan pada setiap pertemuan dengan paradosen				
5	Pimpinan mengajak seluruh dosen / pegawai dan warga kampus untuk mensukseskan visi dan misi				

No	Angket	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
6	Pemimpin dapat menjadi sosok yang memiliki kewibaaan dalam masyarakat				
7	Dalam penyampain visi dan misi kampus pimpinan mengkomunikasikan dengan jelasdan ringkas				
8	Pimpinan yakin ketika mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan pegawai dosen untuk meningkatkan kompetensi dengancara mereka sendiri				
9	Pemimpin selalu menjadi contoh di fakultas pendidikan dan mentaati peraturan yang adanya				
10	Pemimpin memberikan penghargaan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik				
11	Pimpinan selalu memberikan bimbingan danarahan dan dorongan kepada dosennya				
12	Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk mengarahkan mengerjarakan RPS dengan tepat waktu				
13	Pemimpin memberikan dorongan kepada dosen untuk menulis karya tulis ilmiah dan melaksanakan penelitian				
14	Pemimpin selalu berani mengambil resiko disetiap keputusannya				
15	Pemimpin memiliki gagasan inovatif untuk melakukan perubahan perubahan kearah yang lebih baik				
16	Pemimpin meluangkan waktu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi demi kelancaran proses perkuliahan				
17	Pemimpin melaksanakan administrasi pendidikan				
18	Pemimpin memberikan pendidikan dan pelatihan kepada dosen dan pegawai untuk mengembangkan kompetensi				
19	Pimpinan melaksanakan penilaian kinerja dosen				
20	Pemimpin melaksanakan monitor kinerja dosen selama proses perkuliahan				

Angket Budaya Akademik

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang: : KD

Tidak pernah : TP

No	Angket	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya membaca buku sebelum masuk dan mengajar keruangan				
2	saya membaca bermacam referensi buku untuk memperkaya wawasan dalam mengajar di kelas				
3	Ketua jurusan me wajibkan paradosen uuntuk membaca buku				
4	saya membaca buku jika adanya waktu luang				
5	saya melakukan Penelitian kepada masyarakat				
6	saya menyelesaikan tugas dengan baik				
7	saya ikut sertadalam pengabdian kepada masyarakat				
8	Fakultas pendidikan menyediakan wadah penulisan karya ilmiah bagi dosen dalam 1 tahun				
9	Mempersatukan perbedaan pendapat yang adanya				
10	Dapat m e mbentuk jiwa solidaritas yangtinggi				
11	Saling memberikan penghargaan terhadappendapat orang lain.				
12	Mampu memberikan pujian terhadaporang lain				
13	saya membuat suatu artikel dalam mengembangkan ilmu pengetahuan				
14	saya membuat suatu buku yang berlandaskan ilmu pengetahuan				
15	Mampu memilih topic yang tepat dan membuat judul artikel yang menarik				
16	Melengkapi artikel dengan ilustrasi				
17	saya menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk diterapkan dalam kegiatan pembelajaran				
18	saya menggunakan menggunakan berbagai dia pembelajaran seperti LCD LED dan laptop				
19	Program studi fakultas pendidikan mengadakan kegiatan pendalaman materi setiap tahun				
20	saya mengadakan forum group diskussion dengandosen lain untuk mengembangkan kreasi dan inovasi dalam mengajar				

Motivasi Berprestasi

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang : KD

Tidak pernah : TP

No	Angket	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya antusias menyelesaikan tugas yang sesuai keahlian saya				
2	Saya menolak mengerjakan tugas yang saya anggap sulit				
3	Menurut saya tugas-tugas yang menantang memacu diri saya untuk lebih menunjukkan kompetensi saya				
4	Jika ada tugas yang sulit saya akan memaparkannya kepada teman saya				
5	Saya tetap belajar dengan semangat meskipun banyak mengalami kesulitan				
6	Saya mudah putus asa bila menghadapi hal yang sulit untuk dilakukan				
7	Saya yakin dapat mencapai kesuksesan dengan keahlian yang saya miliki				
8	Saya tidak begitu peduli jika hasil karya saya lebih buruk dibandingkan teman-teman lain				
9	Melihat apa hasil karya saya memperoleh pujian dari orang lain, saya semakin semangat berkarya				
10	Saya tidak terlalu memikirkan hasil prestasi kinerja saya baik atau buruk sama saja				
11	Jika saya memperoleh hasil kinerja saya yang baik, hal itu biasanya terjadi karena saya bekerja keras untuk memperolehnya				
12	Saya berfikir bahwa Keberhasilan dari hasil karya saya hanyalah suatu kebetulan saja				
13	Saya baru akan mengerjakan sesuatu bila ada pengawasan dari atasan				
14	Saya selalu adanya inisiatif untuk menghasilkan suatu karya terbaik				
15	Saya tidak senang mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan minat saya				
16	Saya suka menciptakan hal-hal baru yang kreatif				
17	Saya merasa gagal bila melakukan suatu hal, tidak mendapat pujian dari orang lain terhadap hasil karya saya				
18	Saya menganggap pujian dari orang lain terhadap karya saya adalah sebuah dorongan baru untuk menciptakan karya yang lebih baik				
19	Saya malas menyelesaikan tugas yang membebani saya				
20	Saya menggunakan prinsip keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin				

Angket Kinerja dosen

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Selalu : SL

Sering : SR

Kadang-kadang : KD

Tidak pernah : TP

No	Angket	Alternarif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	Kompetensi pedagogik				
1	Dosen membuka dan menutup pelajaran sesuai dengan waktu yang direncanakan				
2	Dosen membuat perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai.				
3	Dosen menggunakan dia pembelajaran dalam proses pembelajaran				
4	Dosen menginformasikan materi pelajaran selanjutnya				
5	Dosen mengadakan evaluasi pembelajaran				
	Kompetensi profesional				
1	Dosen mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan di capai				
2	Dosen memotivasi mahasiswa dengan mendorong mahasiswa agar belajar lebih giat				
3	Dosen menyampaikan materi sesuai dengan hierarki pembelajaran				
4	Dosen menggunakan dia pembelajaran yang menarik perhatian mahasiswa sehingga selama proses pembelajaran berjalan baik				
5	Dosen melibatkan mahasiswa dalam pemanfaatan dia pembelajaran				
	Kompetensi sosial				
1	Dosen menjaga hubungan baik dengan lingkungan kampus				
2	Dosen memberikan informasi kepada orang tua mahasiswa tentang perkembangan anak nya				
3	Dosen mampu mengkomunikasikan materi pembelajaran menggunakan bahasa yang mudah di pahami oleh mahasiswa				
4	Dosen memiliki kemampuan menegur mahasiswa agar lebih fokus dalam belajar				
5	Dosen membangkitkan motivasi mahasiswa dalam belajar				
	Kompetensi pribadi				
1	Dosen mentaati peraturan yang berlaku di kampus				
2	Dosen bekerja sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan di kampus				
3	Dosen menjadi contoh baik kepada dosen lain dan mahasiswa				
4	Dosen berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang diadakan di lingkungan kampus				
5	Dosen menjunjung tinggi etik profesi				

LAMPIRAN 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Nurhasanah lahir di Karang Inong pada tanggal 20 Januari 1983, Putri kelima dari Bapak Ruddin Sinaga dan Ibu Rotua Rosdiana Hutabarat. Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Tanjung Seumantoh Kecamatan Karang Baru Kabupaten Aceh Timur dan tamat pada tahun 1995. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2

Karang Baru Kabupaten Aceh Timur dan tamat pada tahun 1998 serta Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Langsa dan tamat pada tahun 2001.

Tahun 2001 melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Sumatera Utara pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Pada tahun 2005 Penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Tahun 2006 memulai karir sebagai guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 03 Agustus 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan instruksional, Budaya Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar ”.