

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SUASANA AKADEMIK
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH
TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER
(STMIK) BINJAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum (M.H)
Dalam Bidang Ilmu Hukum*

Oleh :

WIJAYA
NPM : 2020060144



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : WIJAYA
Nomor Poko Mahasiswa : 2020060144
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER,
SUASANA AKADEMIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN
SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN
INFORMATIKA DAN KOMPUTER (STMIK)
BINJAI



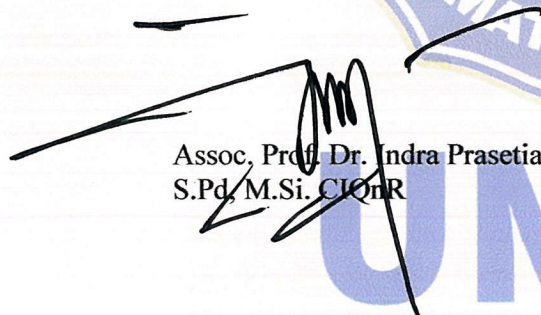
Pengesahan Tesis

Medan, 15 April 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia,
S.Pd, M.Si. CIQR


Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia,
S.Pd, M.Si. CIQR

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SUASANA AKADEMIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER (STMIK) BINJAI**

WIJAYA

NPM : 2020060144

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Sabtu, 15 April 2023



Komisi Penguji

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

1. 

2. Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi,
M.Pd, CIQnR, CIQaR

2. 

3. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

3. 

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SUASANA AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER (STMIK) BINJAI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite 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 peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 15 April 2023

Peneliti



WIJAYA

NPM : 2020060144

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SUASANA AKADEMIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH
TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER
(STMIK) BINJAI**

WIJAYA
NPM 2020060144

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik, motivasi kerja dan kinerja dosen Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Binjai. Sampel penelitian ini sebanyak 83 orang dosen di STMIK Binjai. Instrumen penelitian berupa angket yang disebar kepada para responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15.757 + 0,156 X1 + 0,113 X2 + 0,636 X3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, ACADEMIC ATMOSPHER AND
MOTIVATION ON WORK LEACTURE PERFORMANCE AT SCHOOL
HIGH INFORMATKA AND COMPUTER MANAGEMENT
(STMIK) BINJAI**

**WIJAYA
NPM 2020060144**

ABSTRACT

This research is a quantitative research, which aims to determine the influence of leadership, school culture and empowerment on the work motivation of State Elementary School teachers in Sibolga. The sample of this study was 83 teachers with civil servant status. The research instrument was in the form of a questionnaire distributed to the research respondents. The results showed that the multiple regression equation simultaneously was $Y = 15,757 + 0.156 X1 + 0.113 X2 + 0.636 X3$. This positive regression line equation indicates that the better leadership (X1), school culture (X2) and empowerment (X3) will increase work motivation (Y), then Ha is accepted and H0 is rejected. Obtained the value of R square of 0.403. This means that the variables of leadership (X1), school culture (X2) and empowerment (X3) affect teacher motivation (Y) together by 40.3%, and the remaining 59.7% is determined by other reasons that are not researched.

Keywords: Visioner Leadership, Academic Atmospher, Motivation and Lecture Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1. Kinerja Dosen	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 karakteristik kinerja	12
2.1.1.3 Indikator kinerja.....	14
2.1.2 Suasana Akademik.....	24
2.1.2.1 Pengertian Suasana Akademik.....	25
2.1.2.2 Karakteristik Suasana Akademik.....	27
2.1.2.3 Indikator Suasana Akademik.....	29
2.1.3 Motivasi Kerja	32
2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	34
2.1.3.2 Karakteristik Motivasi Kerja.....	36
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.1.4 Kepemimpinan Visioner.....	38
2,1,4,1 Karakteristik Kepemimpinan Visioner	40
2.1.4.2 Indikator Kepemimpinan Visioner.....	41
2.2 Penelitian Yang Relevan	44
2.3 Kerangka Befikir	46

2.4 Hipotesis Penelitian	49
--------------------------------	----

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.4 Variabel Penelitian	54
3.5 Instrumen Penelitian.....	56
3.6 Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	
4.2 Pembahasan	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....

5.1 Kesimpulan	
5.2 Saran	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan yang telah memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas ini. Dan penulis merasa bersyukur karena sudah bisa menyusun proposal tesis saya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sekolah tinggi manajemen informatika dan komputer di STMIK Binjai”

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

1. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga sebagai pembimbing kesatu dalam penelitian ini
2. Dr. M. Isman, M.Hum selaku Sekretaris Program Stidi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si selaku pembimbing kedua dalam dalam penyusunan proposal tesis ini
4. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi angkatan VII yang turut memberikan motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini dengan baik.

Semoga proposal tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, Februari 2023
Penulis,

Wijaya
2020060144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dosen merupakan suatu bentuk unjuk kerja yang menunjukkan penampilan seseorang dalam bentuk fisik maupun dalam bentuk administratif. Hal yang ditunjukkan adalah sikap maupun tindakannya dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi rutinitas seperti mengajar. Secara harfiah kinerja dosen harus berjalan dengan baik dimana kesesuaian dengan standar yang sudah ditetapkan pemerintah dimana pencapaian terhadap keempat kompetensi yang harus dimiliki dosen. Kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian 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.

Kinerja pada hakikatnya bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Rivai, 2004:23). Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari

semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya. Dalam hal kinerja dosen seluruh kegiatan yang mengatur kinerja dosen dijelaskan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian mahasiswa sehingga membuat tugas dosen menjadi lebih berat.

Selain melaksanakan tugas intruksional, seorang dosen juga berperan sebagai pendidik dan pembimbing (Prawirosentoeso, 1999:56). Artinya dosen tidak juga berperan sebagai penyampaian materi pembelajarn tetapi juga menstransfer, membimbing, mengarahkan peserta didik agar memiliki karakter yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. dosen juga menjadi teladan yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Baik dalam segi ucapan, perbuatan agar dapat ditiru oleh mahasiswa. Mahmudi (2009:32) secara garis besar ada tiga yang harus dimiliki seorang dosen agar kinerjanya dapat dilakukan secara optimal. Sibarani (2009:2) kualifikasi pendidikan dosen yaitu ada tiga yaitu pertama *Capability personal*, artinya dosen diharapkan memiliki pengetahuan,

kecakapan, keterampilan, dan sikap yang mantap sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. Kedua *inovator* artinya dosen harus memiliki komitmen terhadap perubahan dan reformasi, sehingga menjadi penyebar ide pembaharuan yang efektif, ketiga 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 (Hidayanto, 2006:54). Sehingga untuk bisa menambah pengetahuan dan informasi lewat berbagai media kurang mampu dilakukan karena untuk mencukupi kebutuhan, dosen tidak cukup dengan penghasilan yang minim (Simanjuntak & Wahyanti, 2021:21). Berdasarkan dari hal tersebut maka dibuatlah Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana di dalamnya disebutkan bahwa setiap tenaga pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut hanya diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Berbagai cara yang bisa dilakukan dosen untuk meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan menempuh program sertifikasi dosen.

Sebagaimana hal terkait dengan kinerja dosen, kinerja dosen di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Binjai juga menjadi sangat penting dalam upaya sekolah tinggi di kota Binjai ini meningkatkan mutu pendidikannya. STMIK Binjai merupakan Sekolah Tinggi berbasis manajemen teknologi dan komputer merupakan sekolah tinggi yang memiliki visi pengembangan sumber daya manusia bidang informatika yang unggul, profesional dan berkarakter. Selain mengembangkan keilmuan, sekolah tinggi Binjai mengembang visi kewirausahaan dibidang informastika bagi mayarakat Binjai. Kunci keberhasilan atas pencapaian dari STMIK Binjai ini siap menghadapi tuntutan masyarakat dan tantangan pembangunan yang berubah dengan cepat dan baik secara nasional maupun global serta sebagai kekuatan moral dalam masyarakat madani di kota Binjai tentu harus dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar dapat mencetak manusia yang berkualitas dan meningkatkan kualitasnya sebagai lembaga pendidikan yang bercitra tinggi di kota Binjai.

STMIK Binjai melakukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya diantara STMIK Kaputama Binjai berdiri pada tahun 2002 dan STMIK Methodist Binjai berdiri pada tahun 2014. Sebagai sekolah tinggi berbasis teknologi komputer tentunya harus berdaya saing mengingat telah tumbuh dan berkembang kampus dan sekolah tinggi berbasis teknologi di Kota Medan yang secara geografil letaknya sangat berdekatan dengan Kota Binjai.

Namun berdasarkan perjalanan STMIK di kota Binjai, dengan adanya persaingan semakin kompetitif ini menyebabkan program studi teknik komputer (D3) STMIK Kaputama Binjai dinyatakan ditutup pada tahun 2018. Penutupan program studi ini tentunya berkaitan dengan kinerja program studi yang tidak maksimal dalam penyelenggaraan pendidikannya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu SMIK Binjai, pihak pengelola STMIK melakukan pengembangan SDM yakni dosen dalam dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. STMIK Kaputama Binjai saat ini telah memiliki tenaga dosen dan perkembangan jumlah mahasiswa diantaranya yakni

Tabel 1.1 Dosen dan Tenaga Administrasi STMIK Kaputama

STMIK	Program Studi	Dosen Tetap	Mahasiswa	Akreditasi
Kaputama Binjai	Komputerisasi (D3)	5	28	Baik Sekali
	Manajemen Informatika (D3)	5	70	B
	Teknik Informatika (D3)	0	0	Tutup
	Sistem Informasi (S1)	11	658	B
	Teknik Informatika (S1)	7	419	B
Methodist Binjai	Komputerisasi (D3)	7	58	Belum Terakreditasi
	Manajemen Informatika (D3)	10	88	Belum Terakreditas
	Sistem Informasi (S1)	8	119	C
	Teknik Informasi (S1)	11	111	C

Sumber : STMIK Binjai, Maret 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa STMIK Kaputama telah memiliki kualitas dengan akreditasi rata-rata nilai B. Namun demikian masih memiliki banyak kelemahan diantaranya jumlah dan rasio dosen dengan mahasiswa serta adanya program studi yang dinyatakan tutup. Demikian halnya dengan STMIK Methodist Binjai yang masih terbilang muda yakni berdiri tahun 2014 terdapat program studinya belum terakreditasi dan nilai C.

Berdasarkan data ini jelas bahwa kinerja STMIK Binjai merupakan ukuran keberhasilan dosen dan sekolah tinggi itu sendiri baik kinerja pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang dicerminkan dari prestasi perolehan akreditasi program studi. Sebagaimana data dokumentasi dan observasi dilapangan, saat ini kinerja pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dosen dilihat dari jabatan fungsional dan kepangkatan dosen disajikan pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Kepangkatan Dosen STMIK Binjai

STMIK	Kepangkatan		
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala
Kaputama	15	12	1
Methodis	34	9	0
Jumlah Dosen	49	21	1

Sumber : STMIK Binjai, 2022

Jika dilihat dari aspek sumber daya manusia dosen di TMIK Binjai jelas masih banyak berkualifikasi asisten ahli yakni 49 dosen atau 69% dan lektor sebanyak 21 dosen atau 29%, sedangkan lektor kepala sebanyak 1 orang atau 2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di STMIK Binjai masih tergolong cukup, meskipun demikian kinerja dosen masih perlu ditingkatkan.

Kinerja dosen tentunya menjadi sangat penting dalam upaya sekolah tinggi mencapai tujuannya. Menurut Mangkuprawira (2003:32) bahwa kinerja dosen adalah proses pekerjaan tertentu dari seorang dosen secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja dosen adalah hasil–hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dosen atau kelompok dalam suatu organisasi pendidikan tonggi yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hubeis (2007:76) mengatakan kinerja dosen merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, serta mengetahui dampak positif maupun negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja dosen dapat dilihat dari proses, hasil dan outcome. Sebagaimana menurut Mangkuprawira (2003:321) dosen sebagai edukator (pendidik), memiliki kemampuan kegiatan berikut: (1) prestasi sebagai pengajar dan pendidik (untuk 12 SKS persemester), (2) membimbing mahasiswa, (3) menghasilkan buku ajar (4) menghasilkan buku bertaraf ISBN, (5) mengelola kegiatan secara mandiri dan kelompok dosen, (6) mengikuti perkembangan Iptek, (7) memberi contoh mengajar/ bimbingan yang baik. Dosen sebagai peneliti, harus memiliki kemampuan berikut: (1) menyusun program penelitian secara mandiri dan kelompok, (2) melaksanakan penelitian internal dan eksternal, (3) menghasilkan karya-karya penelitian internal dan eksternal, (4) menghasilkan karya-karya publikasi berskala nasional dan internasional. Dosen sebagai administrator, memiliki kemampuan pengelolaan administrasi meliputi: (1) kegiatan belajar mengajar, (2) penelitian, (3) pengabdian kepada masyarakat, (4) kegiatan tridarma perguruan tinggi, (5) angka kredit untuk jenjang karier dosen, (6) persuratan.

Salah satu beberapa cara untuk meningkatkan kinerja dosen adalah adanya dorongan dari pemimpin organisasi, dimana peran pemimpin dalam hal

ini kepemimpinan di pendidikan tinggi harus 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 visioner. Menurut Darmaji (2019:43) dimana kepemimpinan ini gaya kepemimpinan yang melihat visi ke depan dan mengambil langkah untuk mewujudkannya. Lebih lanjut menurut Darmaji ddk, bahwa faktor kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan fungsi yang penting, karena pengambilan keputusan yang bersifat strategis dalam sebuah organisasi hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin terutama dalam merancang visi dan misi yang hendak dicapai dalam organisasi. Rasto (2003:12) kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting. Kepemimpinan dalam unit pendidikan tinggi berkaitan dengan masalah dalam meningkatkan pencapaian tujuan secara efektif dengan para dosen dalam situasi yang kondusif. Yordsala, et al (2014:98) menjelaskan pemimpin di pendidikan tinggi berbeda di pendidikan lainnya, ia bertanggung jawab terhadap efektivitas pengelolaan organisasi yang dipimpinnya karena masa depan yang ideal dari suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Kepemimpinan pendidikan tinggi ideal seharusnya memiliki kemampuan dalam meyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian yang diharapkan berupa sebuah visi pendidikan tinggi. Visi perguruan tinggi inilah yang menuntun perguruan tinggi untuk melihat jauh ke depan, sehingga

mampu melakukan perubahan-perubahan dalam mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Sebagaimana halnya direktur atau setingkat dekan sebagai pimpinan di lingkungan perguruan tinggi tidak hanya wajib melaksanakan tugas administratif namun juga menyangkut tugas bagaimana tujuan dapat tercapai. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan semua unsur dan komponen di fakultasnya agar tercapai visi dan misi. Menurut Yukl (2019:123) seorang pemimpin itu memang harus visioner. Sebab menurutnya, visi yang jelas dalam suatu kepemimpinan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, mampu menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaan, dan mampu memupuk semangat untuk bekerja. Sagala (2017:12) kepemimpinan visioner menumbuhkan rasa kebermaknaan di dalam kehidupan kerja organisasi dan menjembatani keadaan organisasi masa sekarang dan masa depan, bagi sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.

Era revolusi industri 4.0 saat ini menuntut seorang pemimpin di perguruan tinggi harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap semua perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seorang pemimpin harus mampu memandang jauh segala kemungkinan, peluang, tantangan, dan bahkan hambatan yang bisa datang setiap saat (visioner). Prasetia (2023:131) seorang pemimpin visioner sangat efektif untuk menghadapi era dimana lembaga yang dipimpinnya menuntut untuk bergerak dengan cepat dan bersaing dengan sekolah yang lain. Menurut Sorensen, et al (2018:32) menekankan pentingnya suatugaya kepemimpinan visioner pemimpin lembaga akademik untuk

memandu lembaga mereka dan mengevaluasi kinerja kualitas lembaga dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Mappaenre (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner pendidikan tinggi, akan tergambar dari pengembangan organisasi yang dipimpinnya.

Selain kepemimpinan visioner faktor penting dalam kinerja dosen adalah motivasi kerja. Prasetya (2023:324) motivasi kerja merupakan sebagai dorongan yang berhubungan dengan kerja dan prestasi yaitu menguasai, mengatur lingkungan sosial, atau fisik, mengatasi rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melebihi prestasi yang lampau dan mempengaruhi orang lain (Hall dan Lindzey, 2020:43). Sedangkan motivasi kerja itu sendiri merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai kinerja dan sukses dengan beberapa ukuran keberhasilan, yaitu dengan membandingkan kinerja dan prestasinya sendiri sebelumnya maupun dengan prestasi orang lain. Individu yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi mempunyai motif untuk meraih sukses. Mathis (2006:232) motivasi berkaitan dengan suatu tujuan, dengan kata lain motivasi berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian prestasi. Hal ini berarti motivasi berprestasi sangat diperlukan oleh seorang dosen untuk memajukan dan memberikan kemajuan pemahaman kepada mahasiswa.

Oleh sebab itu, dengan memiliki motivasi kerja dalam menjalankan akan mampu berpikir inovatif, dan kreatif serta memiliki semangat juang (motivasi berprestasi) dalam menjalankan kinerja dengan baik. Sikap motivasi berprestasi yang dimiliki dosen adalah dengan cara menciptakan hal baru,

berkreasi dan merealisasikannya didalam proses pembelajaran. Dimana sikap inovatif dosen penting dimiliki mengingat perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia pendidikan dan bidang lain berlangsung begitu cepat. Perubahan tersebut akan selalu membawa dampak terhadap pengembangan kurikulum. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yang selalu berorientasi kepada lapangan kerja yang akan datang. Untuk itu dosen sebagai pelaku perubahan dituntut memiliki dorongan untuk lebih maju dan berprestasi dalam menghadapi perubahan tersebut. Tidak dapat di pungkiri bahwa perubahan akan terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu motivasi kerja ini lahir dari diri seseorang dan berdasarkan kepada kemauan untuk mengembangkannya. Berusaha memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dalam memperbaharui tugasnya. Motivasi ini merupakan langkah awal untuk mengembangkan kreatifitasnya merancang pembelajaran dan melaksanakannya dengan memanfaatkan berbagai teknologi pendidikan seperti penguasaan alat elektronik lainnya.

Salah satu di antara langkah awal untuk mencapai prestasi tersebut adalah rasa bangga dengan menunjukkan profesionalisme dalam mengemban pekerjaan sebagai dosen (Rivai, 2006). Dimana pembentukan sikap rasa tanggung jawab sebagai dosen ditunjukkan dengan peningkatan kualitas dan profesionalisme dosen. Hal ini karena dosen dipandang sebagai instrumen penting dalam proses pendidikan. Hasibuan (1999:43) beberapa kebijakan tersebut antara lain, pemerintah menetapkan jenjang pendidikan dosen pada tingkat pendidikan dasar minimal berpendidikan S2, dan untuk melakukan

penyesuaian bagi para dosen yang belum mencapai pendidikan S2 pemerintah mendorong mereka untuk melanjutkan jenjang pendidikannya minimal S2. Dorongan yang positif tersebut dibuktikan dengan penyediaan program beasiswa dan bantuan pendidikan bagi para dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Mankunegara (2002:10) program peningkatan dan profesionalisme dosen memang diperlukan, hal ini dapat dilihat dari sejarah beberapa negara dalam rangka peningkatan kompetensi dosen.

Sejalan dengan uraian di atas, bahwa perkembangan secara global menunjukkan semakin dibutuhkannya keahlian profesional oleh dosen. Meningkatnya tuntutan masyarakat atas kebutuhan keahlian profesional dan sikap profesional menimbulkan suatu reaksi yang berkembang cepat di masyarakat yang bertujuan dapat mengisi kebutuhan sesuai dengan perkembangan di berbagai bidang yang semakin kompleks yang membutuhkan penanganan dan pengamanan yang semakin sempurna. diperlukan sumber daya manusia yang memiliki ketangguhan daya saing dan kualitas yang tinggi. Ningtyas dan Bukhari (2020:12) seorang profesionalis jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) di dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Sebagaimana halnya dengan profesi dosen, menurut Rivai (2006:21) kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu staf atau karyawan. Kinerja secara umum terdiri dari beberapa unsur sebagai

berikut: (1) kuantitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerjasama.

Kinerja dosen juga sangat di pengaruh oleh suasana akademik atau suasana kerja dilingkungan kampus, Sejalan dengan rasa nyaman yang diciptakan di lingkungan kampus akan memberikan dampak perkembangan iklim organisasi yang secara kurun waktu berkepanjangan akan memberikan dampak yang baik kepada dosen yang mengajar. Suasana akademik atau berkenaan dengan iklim akademik tersebut dianggap berhubungan dengan peningkatkan kinerja dosen. Dimana hal ini adalah dukungan pimpinan atau organisasi kepada dosen 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.

Demikian juga terpeliharanya hubungan yang harmonis antara sesama dosen, hubungan dosen dengan Dekan, sehingga terdapat kerja sama antara sesama dosen. Hubungan ini lah yang menjadi dorongan ataupun pencipta rasa kekeluargaan dalam fakultas. Robin & Coulter (2015: 123) menjelaskan iklim kerja 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. Usman (2015:232) iklim akademik merupakan kondisi yang harus mampu diciptakan untuk membuat

proses pembelajaran di perguruan tinggi berjalan sesuai dengan visi misi dan tujuannya. Suasana akademik menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi kegiatan akademik, interaksi antara dosen dan mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk itu peneliti akan melakukan suatu penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan visioner, Suasana Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di STMIK Binjai.**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kepemimpinan di STMIK Binjai masih belum memiliki visi dan misi yang jelas
2. Suasana dan Iklim kerja akademik dosen di STMIK Binjai masih rendah
3. Motivasi kerja dosen masih rendah dan belum mencerminkan prestasi kerja yang diharapkan.
4. Kinerja dosen STMIK Binjai masih belum menunjukkan tampilan kerja yang diharapkan

visioner, suasana akademik dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja dosen di STMIK Binjai. .

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas Yang menjadi pembatasan masalah adalah pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STMIK Binjai.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen STMIK Binjai?
2. Apakah ada pengaruh suasana akademik terhadap kinerja dosen STMIK Binjai?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen STMIK Binjai?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik, motivasi kerja terhadap kinerja dosen STMIK Binjai?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen STMIK Binjai
2. Ada pengaruh suasana akademik terhadap kinerja dosen STMIK Binjai
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen STMIK Binjai
4. Ada pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik, motivasi kerja terhadap kinerja dosen STMIK Binjai.

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 visioner sebagai subjek terdepan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui suasana akademik, motivasi kerja pada suatu lembaga.
- b. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik dosen, pengelola, pengembang, lembaga pendidikan maupun penelitian selanjutnya yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.

2. Secara praktis

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan visioner, suasana akademik dan motivasi kerja yang dibentuk oleh dosen STMIK Binjai. Selain itu motivasi berprestasi yang diciptakan oleh dosen STMIK Binjai sehingga memberikan kenyamanan dilingkungan STMIK Binjai.
- b. Bagi dekan, agar mampu memberikan ruang kepada dosen untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik
- c. Bagi dosen di STMIK Binjai dapat menjadikannya sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kinerja dosen

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kedudukan dosen dapat dipahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar dalam mengaplikasikan ilmu kepada mahasiswa. Dosen bukanlah pemain tunggal atau sebagai tenaga pendidik satu-satunya yang menentukan gairah dalam kemajuan pendidikan serta mencapai kebutuhan *stake holder* dilapangan. Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama menransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas.

Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadi tolak ukur produktivitas seorang dosen dalam menghasilkan lulusan yang siap mengisi lapangan kerja dan juga peneliti. Menurut Mathis dan Jackson (2004:432) ada 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 dimunculkan, ketika dosen itu mampu melaksanakan tugasnya baik secara struktural maupun fungsionalitasnya yang tidak hanya melaksanakan pengajaran, tetapi meningkatkan budaya riset dikalangan dosen. Dalam proses pembelajaran melainkan dosen tersebut memiliki banyak Mitra seperti yang telah disebutkan diatas. komunikasi antar Mitra yang terlibat dalam proses pembelajaran juga menentukan hasil belajar yang dicapai oleh mahasiswa. Seorang dosen yang memiliki prestasi kerja, dapat diketahui ketika dalam melaksanakan tugasnya, memiliki beberapa karakteristik kinerja, salah satunya yaitu seorang dosen menyukai tantangan dan mau mengambil resiko. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dosen tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, dimana suatu tantangan dan resiko dia ambil sebagai suatu acuan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga akan memunculkan suatu produktivitas kerja dosen yang dapat memberi dampak secara tidak langsung pada pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

Kedudukan penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil dari pendidikan yang di berikan oleh dosen serta keahlian dalam bidang yang ditargetkan. Dosen bukanlah pemain tunggal atau sebagai tenaga pendidik satu-satunya yang menentukan hasil dari pencapaian mutu atau pun kualitas mahasiswa melainkan dosen memiliki banyak keuntungan seperti yang telah disebutkan diatas komunikasi antar teman sejawat yang terlibat dalam proses pembelajaran. Rivai (2010:321) jabatan dosen merupakan jabatan profesional dan sebagai jabatan profesional bahwa Jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus memerlukan persiapan

lama untuk memangkunya memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan merupakan karir hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan dari perilakunya, mementingkan layanan mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya dengan adanya profesionalitas ini maka dosen akan melaksanakan tugasnya dengan baik titik hasil dari pelaksanaan tersebut dapat diistilahkan dengan kinerja dosen. Bernardin dan Russell dalam Sedarmayanti (2001:55) menjelaskan arti dari definisi kerja yaitu kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994:212). Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992). Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja dosen berarti hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang yang ber jabatan dosen selama kurun waktu tertentu dengan dilihat dari hasil kerja tersebut tugas dosen yang dimaksudkan adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.1.1..2 Karakteristik kinerja dosen

Untuk mewujudkan kinerja dosen yang profesional 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 Keguruan 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 dokter dengan pasiennya dosen dengan mahasiswa
8. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat

Hamid (2014:278) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen dalam perguruan tinggi, yang secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, teknologi, lingkungan kerja. dan kepemimpinan.

- a) Kemampuan. Kemampuan dosen dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen. Kemampuan disertai kemauan yang besar akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun fakta dilapangan kemampuan dosen untuk

melakukan tridharma perguruan tinggi masih dianggap rendah. Misalnya dosen sangat jarang melakukan kajian, sebab kebanyakan dosen tidak memahami metode kajian disamping karena dana yang sangat terbatas untuk melaksanakan itu

- b) Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya jika kompensasi dosen dinaikkan akan memberikan dampak terhadap kenaikan motivasi dosen. Kompensasi yang dimaksud berupa finansial (kenaikan gaji, honor, bonus) dan kompensasi non finansial seperti pemberian cuti gaya cafeteria, promosi jabatan fungsional dan struktural.
- c) Teknologi. Pengaruh teknologi terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh yang positif. Hal ini mengindikasikan teknologi berdasarkan penilaian dosen, akan menyebabkan kinerja dosen cenderung tinggi. Hal sebaliknya terjadi jika dosen menilai sarana dan prasarana kurang lengkap maka kinerja dosen akan menurun juga.
- d) Lingkungan Kerja. Signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen merupakan salah satu jawaban dalam upaya meningkatkan kinerja dosen di PTS, khususnya yang mengajar di program studi yang terakreditasi. Oleh karena itu PTS memiliki kesempatan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan dosen sampai pada tingkat persepsi dosen yang sangat tinggi.
- e) Kepemimpinan. Kualitas dalam memberikan dorongan semangat arahan dan dukungan yang diberikan leader atau atasan memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja dosen. Karakteristik atau perilaku kepemimpinan yang menginspirasi dosen, dapat pula meningkatkan produktivitas kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Perguruan Tinggi.

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

2.1.1.3 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. Bangun (2011:15) mengatakan bahwa perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b)

dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Usman (2015:123) ada beberapa dosen yang memiliki kinerja, berikut indikator kinerja yang tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

Menurut Rivai (2010:213) Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain: (1) berprestasi sebagai dosen (2) mengembangkan diri sebagai staf akademik, (3) mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, (4) menyusun program kerja, (5) mengoptimalkan sumber daya program studi.

2.1.2 Kepemimpinan Visoner

Kepemimpinan adalah seseorang yang menjadi terdepan dalam memberikan pengaruh untuk mencapai tujuan bersama. Dimana kepemimpinan

juga dapat diartikan sebagai salah satu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dalam memimpin. Artana (2012:21) 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 semangat dalam mencapai tujuan. Robbins dan Coulters (2015:231) kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai segala hal yang berhubungan. Dengan ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerjasama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan.

Pengertian yang lebih luas diberikan oleh Sutista dalam Danim (2004:75) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan. Sadirman (2017:23) kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan secara efektif dapat menggerakkan orang/personel ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan.

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki seseorang dalam organisasi, maka nilai, bobot strategis dan keputusan yang diambil semakin besar.

Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilpun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah pada kategori strategis, taktis, teknis, atau operasional, semuanya tergolong pada “penentuan arah” dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.

Kepemimpinan yang begitu kuat akan mempengaruhi kinerja organisasi yang dipimpin sehingga secara rasional apabila keterpurukan dan ketidakbangkitan dari suatu pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang baik terhadap perubahan. Menyadari hal tersebut, setiap pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan organisasi secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan nilai kualitas organisasi. Pemimpin harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen secara utuh dan berorientasi kepada mutu.

Namun McFarland dalam Danim (2004:55) berpendapat bahwa kepemimpinan dimaknai sebagai suatu proses di mana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian yang lebih luas diberikan oleh Sutista dalam Danim (2004:55) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan

Untuk itu setelah dijelaskan diatas definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seluruh kegiatan dan tindakan diperbuat atau pun dilakukan oleh individu/kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu/kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat terpenuhinya baik kepentingan pribadi anggota kelompok maupun kepentingan bersama. Memimpin ialah membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tujuan kelompok dapat dicapai. Salah satu konsekuensi dari seorang yang diangkat menjadi pemimpin adalah harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih dibandingkan dengan para anggotanya. Beberapa kemampuan dan keahlian pemimpin terdapat dalam fungsi kepemimpinan. Dengan demikian untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus memahami fungsi kepemimpinannya terlebih dulu.

Uhar Saputra sihar (2016:21) mengatakan bahwa kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (agent of change) yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan. Benis dan Nanus, (1997:19) mendefinisikan kepemimpinan visioner didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai

comparative dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan direktur sekolah tinggi dalam menciptakan, merumuskan, dan mentransformasikan tujuan organisasinya melalui komitmen semua personil organisasi.

2.1.2.1 Karakteristik Kepemimpinan Visioner

Seorang pemimpin dapat menentukan dan memilih ciri ciri khas yang akan dijadikannya sebagai landasan dalam memimpin suatu organisasi dalam hal ini kepemimpinan intruksioanl memiliki posisi yang strategis dalam pengembangan sekolah. Dimana seorang pemimpin harus mampu mendorong, memotivasi, dan mengarahkan kinerja para dosen dan pegawai lainnya yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan. Perilaku seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi pendidikan akan memberikan dampak jika suatu kesalahan maka hasil yang di peroleh juga suatu kesalahan. Menurut Yukl (2015:23) seorang pemimpin yang mempunyai konsep tentang : 1). bagaimana merekayasa masa depan untuk menciptakan pendidikan yang produktif ; 2). menjadikan dirinya sebagai agen perubahan; 3). memposisikan sebagai penentu arah organisasi; 4). pelatih atau pembimbing yang profesional; 5). mampu menampilkan kekuatan pengetahuan berdasarkan pengalaman profesional dan pendidikannya, dengan didukung oleh ciri khas budaya kerja dalam mencapai tujuannya yang ditetapkan dalam visi dan dijabarkan dalam misi, dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang visioner.

Sifat-sifat seorang visioner, selain dia mampu melihat dan memanfaatkan peluang-peluang di masa depan ia juga memiliki prinsip kepemimpinan seperti yang dikemukakan Covey (1997:27) tentang pemimpin yang berprinsip, dengan ciri-ciri sebagai berikut: (a) Selalu belajar (terus menerus) (b) Berorientasi pada pelayanan (c) Memancarkan energi positif (d) Mempercayai orang lain (e) Hidup seimbang (f) Melihat hidup sebagai petualangan (g) Sinergistik (h) Selalu berlatih untuk memperbaharui diri agar mampu mencapai prestasi yang tinggi.

Seth Kahan (2002:43) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal itu berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan terbaiknya. Corinne & McLaughlin (2001) mendefinisikan pemimpin yang visioner adalah mereka yang mampu membangun harapan baru, bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para social innovator, agen perubah, memandang sesuatu dengan utuh (big picture) dan selalu berfikir strategis.

2.1.2.2 Indikator kepemimpinan visioner

Adapun indikator dari kepemimpinan visioner menurut McEwan (2002:4), antara lain: (1) visi jelas, (2) misi untuk mencapai visi, (3) tujuan jelas, (4) strategi jelas, (5) kerja sama dengan dan antara dosen, (6) kerja sama dengan tata usaha, (7) keteladanan, (8) arahan yang jelas, (9) waspada pada intrik dari luar, (10) Kecerdikan melihat ke depan, (11) kecepatan layanan, (12) tanggap terhadap perubahan, (13) kompetitif, (14) memiliki analisis yang tajam, (15) penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran (16) imajinatif.. Indikator kepemimpinan visioner menurut Usman (2015:213) pada tindakan nyata, cara bekerja, dan serangkaian peristiwa. Kepemimpinan visioner dapat dilihat kerangka pergerakan, perubahan, dan waktu. Jelasnya, tindakan kepemimpinan visioner berbeda dari *talking* atau *analyzing* karena Kepemimpinan visioner tidak dinilai dari sudut pendekatan teoretis atau ideologi semata.

2.1.3 Suasana akademik

2.1.3.1 Pengertian Suasana Akademik

Menurut Suharsyaputra (2002:23) bahwa suasana akademik atau atmosfer akademik adalah cara hidup masyarakat ilmiah yang beraneka ragam, majemuk, multikultural bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai kebenaran ilmiah dan obyektivitas. Sobirin (2009:50) menjelaskan bahwa suasana atau atmosfer akademik bersifat kompleks, abstrak dan luas yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Fazar (2002:56) pengertian akademik secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *academos* yang berarti sebuah “taman umum (plasa)” di sebelah barat laut kota Athena atau suasana akademik artinya “bersifat akademis, bersifat ilmiah, bersifat ilmu pengetahuan, bersifat teori tanpa arti praktis yang langsung. Barnadib (2002:13) menambahkan bahwa yang dimaksud dengan akademik adalah “hal ikhwal yang meliputi keilmuan. Barnadib (2002: 14) menambahkan pengertian akademik secara terminologi adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa. Suasana akademik (*academic atmosfer*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik di suatu lembaga pendidikan. Widayani (2015:4) menyatakan bahwa suasana akademik adalah “suasana atau keadaan yang berorientasi ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas. 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 suasana 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 kearsyafan), dan yang semacamnya. Minhaji (2013: 8) menegaskan bahwa suasana akademik bisa dimaknai dengan dua cara, sebagai berikut

1. Tradisi akademik adalah menyangkut input-processoutput, dan semuanya bertumpu pada makna pedagogik yang sebenarnya, baik pedagogik tradisional, pedagogik kritis, maupun pedagogik transformatif. Pedagogik tradisional yakni pendidikan yang berpusat pada proses pembelajaran peserta didik. Pedagogik kritis yakni penggunaan pendekatan sosio politik dan bertujuan memberdayakan siswa agar sadar keberadaannya dalam konteks sosial politik, budaya dan ekonomi masyarakat. Sedangkan pedagogik transformatif, yakni berfokus pada individu yang partisipatif dalam perubahan sosial dengan tujuan menyadarkan dan mengembangkan potensi individu dalam kehidupan masyarakat.
2. Makna kedua budaya akademik adalah suatu aktivitas yang diabdikan untuk
 - a. usaha mengembangkan pengetahuan baru secara terus-menerus (*the continuous search for new knowledge*),
 - b. usaha mencari kebenaran yang dilakukan secara terus menerus (*the continuous search for truth*),
 - c. usaha menjaga khazanah pengetahuan yang telah ada dari berbagai jenis pemalsuan (*the continuous defense of the body knowledge against falsification*).

Berdasarkan penjelasan di atas suasana akademik lebih relevan dengan kehidupan organisasi pendidikan. Karena kedua makna suasana akademik tersebut merupakan landasan untuk kemajuan mutu pendidikan. Suasana akademik merupakan budaya universal yang artinya budaya akademik dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membentuk budaya

akademik bukan hal yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Kehidupan dan kegiatan akademik diharapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman. Perubahan dan pembaharuan dalam kehidupan dan kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal senantiasa menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan. Pembaharuan ini hanya dapat terjadi apabila digerakkan dan didukung oleh pihak-pihak yang saling terkait, memiliki komitmen dan rasa tanggung-jawab yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan budaya akademik. Suasana akademik merupakan kondisi atau keadaan kehidupan akademik di organisasi pendidikan tinggi ketika para anggota civitas akademika sudah mempraktikkan seluruh nilai dan sistem yang berlaku di lembaga pendidikan dalam pribadinya secara konsisten.

2.1.3.2 Karakteristik suasana akademik

Suasana akademik merupakan suasana atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis, rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik. Nur Zazin (2011:7) Ciri-ciri suasana akademik meliputi berkembangnya:

1. Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif
2. Pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab 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 Minhaji, (2013:326) menjelaskan tradisi akademik yang baik dan mapan yakni ditandai dengan adanya semangat ilmiah (*scientific spirit*), ilmu pengetahuan tidak sekadar 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 siswa atau 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:

- 2) Sikap Kritis, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahannya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian.

- 3) Kreatif, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat.
- 4) Obyektif, yaitu kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi.
- 5) Analitis, yaitu suatu kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu metode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapainya suatu kebenaran ilmiah.
- 6) Konstruktif, yaitu suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu karya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat.
- 7) Dinamis, yang berarti ciri ilmiah sebagai budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus.
- 8) Dialogis, artinya dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada semua masyarakat ilmiah untuk mengembangkan diri, melakukan kritik serta mendiskusikannya.
- 9) Menerima kritik, ciri ini sebagai suatu konsekuensi suasana dialogis yaitu setiap insan akademik senantiasa bersifat terbuka terhadap kritik.
- 10) Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektual akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu prestasi dari suatu kegiatan ilmiah.

11) Bebas dari prasangka, yang berarti budaya akademik harus mengembangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenaran pada suatu kebenaran ilmiah. Kebebasan akademik meliputi kebebasan menulis, meneliti, menghasilkan karya keilmuan, menyampaikan pendapat, pikiran, gagasan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, dalam kerangka akademis.

Ciri-ciri suasana akademik tersebut dapat disimpulkan bahwa tradisi masyarakat atau warga akademik meliputi setiap insan yang 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 di atas pada suatu lembaga pendidikan akan mendorong lahirnya budaya akademik yang baik di lembaga tersebut.

2.1.3.3 Indikator Suasana Akademik

Suasana akademik ini seharusnya menjadi perhatian semua insan akademisi semua jenjang pendidikan. Pada jenjang sekolah, yakni dosen dan mahasiswa. Pada organisasi pendidikan, yakni dosen dan mahasiswa. Derajat akademik tertinggi bagi seorang guru/dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat dosen besar (profesor). Sedangkan bagi mahasiswa/siswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya. Khusus bagi mahasiswa, faktor-faktor yang dapat menghasilkan prestasi akademik tersebut ialah terprogramnya kegiatan belajar, kiat untuk berburu referensi aktual dan mutakhir, diskusi substansial akademik, dan sebagainya.

Suasana akademik memang bukan sebuah komponen fisik yang memiliki dimensi yang bisa diukur dengan suatu tolok ukur yang jelas, namun suasana akademik yang berkualitas akan mampu dikenali dan dirasakan. Identifikasi serta daya upaya untuk melakukan perubahan dan perbaikan dari komponen pendukung terbentuknya suasana akademik yang kondusif akan menghasilkan proses pembelajaran (transformasi-produktif) yang berkualitas. Menurut Suharsaputra (2010:231) suasana akademik di tentukan dengan indikator

1. Terciptanya kehidupan akademik dalam suasana kecendekiaan yang kondusif bagi pelaksanaan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan bagi proses transformasi keilmuan yang bermanfaat bagi pengembangan sivitas akademika, kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat, dan reputasi organisasi;
2. Proses-proses akademik makmur antar-sivitas akademika, sehingga terwujud suasana akademik (academic atmosphere) yang merupakan ciri khas interaksi antar-sivitas akademika yang memiliki kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik, serta berjalannya otonomi keilmuan, berdasarkan argumentasi ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan;
3. Penyelenggaraan berbagai pola pertukaran pandangan dan pemikiran, yaitu melalui simposium, seminar, diskusi panel, diskusi kelompok studi, perkuliahan, praktikum, rapat tinjauan manajemen mengenai pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, dan lain-lain, masing-masing dengan tata tertibnya, baik dalam rangka kegiatan pendidikan, penelitian, maupun pengabdian masyarakat.

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya akademik adalah budaya yang menyeluruh dimana dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. dimana indikatornya adalah gemar membaca, rasa ingin tahu, Menghargai prestasi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Newstorm dan Davis (2002:104) mengatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk menguatkan teori dalam Manullang (2008.:193) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak lebih lanjut titik lebih lanjut diuraikan oleh luthans dalam penelitian tesis bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak. dan tujuan yang diinginkan atau goals.

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 gallerman dalam penelitian tesis menyatakan bahwa Motivasi adalah tindakan apapun yang menyebabkan perubahan perilaku seseorang.

Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya. McClelland telah memformulasikan konsep kebutuhan untuk keberhasilan, didalam Manullang (2008:185-186) dimana orang yang mempunyai kebutuhan yang kuat untuk mencapai sesuatu harus mempunyai ciri – ciri berikut :

- a) Mereka menentukan tujuan, tidak terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
- b) Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri secara pribadi
- c) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri
- d) Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Handoko (2003:262) mengatakan bahwa orang yang berorientasi motivasi mempunyai karakteristik karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu

- 1) Menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai fungsi keterampilan bukan kesempatan menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai
- 2) mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi risiko yang sudah diperhitungkan titik Salah satu alasan mengapa banyak organisasi pendidikan yang berpindah

kepada manajemen yang lain dikarenakan adanya korelasi positif antara pendapatan tujuan dan tingkat prestasi

- 3) mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang dikerjakan dan
- 4) mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan kemampuan organisasional.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri dosen untuk melakukan kerja dan mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

2.1.4.2. Karakteristik Motivasi Kerja

Robbins (2010:211) motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Menurut Usman (2010:232) motif adalah daya timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Murti (2013:3) Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Semakin yakin seseorang dapat mengorganisasikan berbagai kekuatan dan kelemahan, maka semakin yakin bahwa dirinya dapat mewujudkan suatu prestasi. Keyakinan dapat meraih prestasi mampu mengakal berbagai kemungkinan buruk yang mengarahkan seseorang ke dalam jurang kegagalan. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban

bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2001:286). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh: 1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para 23 manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya. 2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi. 3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut. 4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung

jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk). Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

Menurut Hasibuan (2003 : 146) karakteristik dari tujuan motivasi antara lain sebagai :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

3.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut : (1). Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, (2). Prestasi kerja, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, (3). Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; (4). Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, (5). Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Almustofa (2015:54) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut : 1. Penghargaan, 2. Hubungan sosial, 3. Kebutuhan hidup, 4. Keberhasilan dalam bekerja. Hosnawati (2016:654) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut : 1. kebutuhan fisiologis, 2. kebutuhan keselamatan, 3. kebutuhan sosial, 4. kebutuhan akan penghargaan, 5. aktualisasi diri

2.2. Penelitian Yang Mendukung

Penelitian tentang kinerja dosen pada hakikatnya telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Musa Djamaludin (2003) dalam disertasinya berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah kabupaten Hamahera Timur,” menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kabupaten Halmahera Timur

2. Guspika dalam disertasinya (2002) berjudul “Pengaruh Personal dan Situasional terhadap Perilaku Profesional dosen”, permasalahan rendahnya produktivitas dosen bukan hanya personal, tapi juga faktor situasional, kurang dukungan kebijakan pimpinan Perguruan Tinggi, pengumpulan data dengan kuesioner 1020 dan terkumpul terisi lengkap 326 responden (32%). Hasil analisis menyimpulkan 9,57% responden berperilaku profesional engage in moral behavior, dengan ciri-ciri dosen dengan jabatan akademis lebih tinggi, tingkat pendidikan lebih tinggi, lulusan luar negeri dan masa kerja lebih lama
3. Rasdi Ekosiswoyo (2005) berjudul “ Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK eks SMEA Pembina di Jawa Tengah. Pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil analisisnya menyimpulkan “ pemberdayaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($R=0,921$), variabel paling kuat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pemberdayaan guru ($r=0,4555$); pemberdayaan dan kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan motivasi kerja guru, $r = 0,721$, dan $r = 0,659$.
4. Sukirno (2004) berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Magetan, pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif -signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Magetan.

5. Sri Dwi Hastuti (2007: 151) menyimpulkan dalam tesisnya bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja GTT SMP Negeri di Kabupaten Banjarnegara.
6. Burman (2007:93) menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap jabatan Kepala SMP dengan kepuasan kerja Kepala SMP Negeri di Kabupaten Banjarnegara.
7. Imam Hadi Santoso (2008) dalam tesis berjudul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi terhadap kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bawang Kabupaten Banjarnegara”, menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja Guru. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu baik disertasi maupun tesis, masing-masing tema penelitian mempunyai fokus berbeda, tapi variabel eksogen komitmen, dan sikap (di dalamnya terdapat sub variabel perilaku), dan gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi variabel endogen kinerja pegawai (guru), dan yang mempunyai pengaruh sangat kuat adalah variabel pemberdayaan pegawai (guru) sebesar $r = 0,4555$. Hal yang searah, tapi beda dengan penelitian terdahulu adalah, penulis mencoba mensinergikan pengaruh variabel eksogen 1 dan 2 (Komitmen dosen dan Sikap dosen) terhadap variabel endogen 2 (Kinerja dosen) melalui variabel moderating atau endogen1 (Kepemimpinan Visioner ketua program studi)
8. Rina. (2017) menjelaskan 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.

9. Nur Hidayanto (2016). menjelaskan 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 indonesiamasa depan. 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. Ada kompensasi tautan ke kinerja dosen. Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja dosen. Ada hubungan motivasi dengan kinerja dosen. Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen membandingkan faktor Kompensasi dan kompetensi. Review 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

2.3 Kerangka berfikir

1. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Dosen

Kepemimpinan adalah seseorang yang mengambil sikap kepedulian terhadap apa yang di hadapinya dalam situasi apapun. Dosen dalam perkembangannya harus dikembangkan dan sentiasa membina suasana dan iklim pembelajaran yang kondusif di sekolahnya bagi memacu kecemerlangan sekolah. Sikap ini adalah merupakan kecenderungan seseorang pemimpin yang berkaitan dengan kepedualian untuk bertindak atau bereaksi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. seseorang yang menginginkan perubahan. Dengan melalui pengetahuan atau pengenalan akan hal-hal yang baru ia akan menyesuaikan dan memanfaatkannya di dalam pekerjaan atau kehidupannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dalam menentukan sikap adalah hal yang terpenting dengan memberikan dan mengikuti perubahan dan memahami kebaikan dan kelemahan perubahan itu. Mengetahui kebaikan dan kelemahannya maka muncul

keinginan untuk memanfaatkan hal yang baru tersebut sesuai dengan kebutuhannya.

Kepemimpinan visioner harus menyadari keadaan ini dan berusaha untuk mengikuti perkembangan tersebut agar dapat memperbaharui dirinya terutama untuk sikapnya terhadap perkembangan itu, tidak tertutup melainkan terbuka titik sikap inovatif dosen di dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap yang memiliki keinginan mendapatkan pengetahuan tentang informasi dan teknologi baru dalam bidang pendidikan responsif dan kreatif dalam memanfaatkan hal-hal yang baru tersebut untuk memperbaharui pengajarannya. Untuk itu sebagai dosen yang positif terhadap inovatif akan meningkatkan kreativitas dosen dalam pelaksanaan tugas. Dosen juga akan selalu memperbaharui materi pelajarannya Berdasarkan informasi yang diperoleh dosen memperbarui metode mengajar Sesuai dengan perkembangan teknologi, dosen mempersiapkan skenario pembelajaran setiap mengajar Dosen memiliki ketertampilan dalam menggunakan teknologi titik sikap inovatif Dosen diwujudkan dalam bentuk perilaku dosen yang terbuka terhadap pengalaman baru, memberikan pelayanan Baru terhadap peserta didik. semua perilaku ini tidak terlepas dari prestasi kinerja dosen untuk itu bagi dosen yang profesional sikap inovatif dosen adalah suatu hal yang diduga dapat memperbaharui kinerjanya.

2. Pengaruh suasana akademik dengan kinerja dosen

Suasana akademik adalah kondisi ketertarikan terhadap pendidikan yang menjadi suatu kebudayaan. Budaya Akademik (Academic Culture) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang

dihayati, dimaknai dan diamankan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian.

Kehidupan dan kegiatan akademik diharapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman. Perubahan dan pembaharuan dalam kehidupan dan kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal senantiasa menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan tinggi dan penelitian, terutama mereka yang menggenggam idealisme dan gagasan tentang kemajuan

Dimana suasana akademisi ini juga bisa pemberian pemberian izin belajar terhadap dosen, mempromosikan kenaikan pangkat, melibatkan diri untuk kegiatan akademik lainnya. Kegiatan budaya akademik secara tidak langsung akan memberikan dampak yang baik untuk perbaikan kinerja dosen di sekolah. Selain itu tanpa melakukan kegiatan-kegiatan akademik, mustahil seorang akademisi akan memperoleh nilai-nilai yang baik. Bisa saja ia mampu berbicara tentang norma dan nilai-nilai akademik tersebut didepan forum namun tanpa proses belajar dan latihan, norma-norma tersebut tidak akan pernah terwujud dalam praktik kehidupan sehari-hari. Bahkan sebaliknya, ia tidak segan-segan melakukan pelanggaran dalam kinerjanya, baik disadari ataupun tidak. Adanya Apabila hal yang disebut diatas kurang dapat perhatian dari pemimpin dapat menurunkan kinerja dosen titik Berdasarkan uraian tersebut maka diduga ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja dosen.

3. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja dosen

Motivasi merupakan dorongan bagi dosen untuk bekerja lebih baik, pekerjaan mendidik merupakan pekerjaan mulia dosen mengabdikan kepada negara yakni menjadikan anak bangsa serta berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur berdasarkan itu dosen harus mampu dan membangkitkan motivasi dalam dirinya, tanpa sadar adanya motivasi berprestasi tersebut dosen akan mampu bekerja lebih baik. Ketika dosen memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja maka dosen tersebut akan mau dan berusaha untuk bekerja lebih baik, bertanggung jawab dan memperoleh hasil kerja yang optimal. Detik motivasi berprestasi yang menjadi pendorong bagi dosen untuk produktivitas ini tentu memberikan dampak positif terhadap perkembangan fakultas masing-masing. Kinerja merupakan sebuah catatan tentang kualitas kerja seseorang dalam hal ini dosen dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian semakin positifnya dosen dalam bekerja maka akan menyebabkan rasa bangga sebagai seorang dosen untuk itu sikap profesionalisme dosen yang akan menimbulkan keyakinan bahwa dosen merupakan panggilan hatinya berbeda dengan orang yang menganggap bahwa profesi dosen adalah sebagai pekerjaan tambahan maka pelaksanaan tugas tidak maksimal dan menjadikan dosen tidak profesional sebab pemikiran dosen akan terpecah dengan berbagai ragam profesi yang digelutinya jadi dengan demikian jelas bahwa antara profesionalitas dan kinerja memiliki kaitan..

Hal ini tentu akan membuat fakultas menjadi produktif dan menghasilkan mutu pendidikan yang baik sehingga fakultas mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dosen juga akan diperbaiki sehingga dosen dapat memperoleh

prestasi, merasa lebih berhasil dalam pekerjaannya. Keberhasilan ini menjadikan kerja dosen menjadi suatu kebanggaan dan mendapat pujian dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja hal ini menjadikan dosen merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan data uraian di atas maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen.

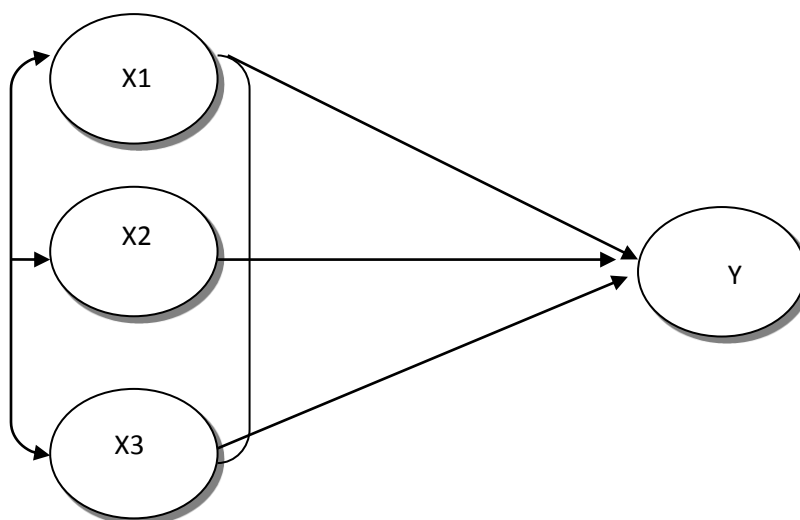
4. Pengaruh kepemimpinan visioner, suasana akademik, motivasi kerjai terhadap kinerja Dosen

Kinerja dosen akan lebih optimal Jika didukung dengan sikap inovatif dosen yang muncul dari dosen itu sendiri di mana bentuk keinginan tersebut mendapatkan pengetahuan dan teknologi baru dalam bidang pendidikan kemudian menerapkannya dalam tugasnya iklim organisasi yang kondusif akan atau menyenangkan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja dosen artinya sikap inovatif bersumber dari faktor internal dosen sedangkan iklim organisasi bersumber dari faktor luar atau eksternal dengan adanya sikap inovatif dosen yang baik pula dan didukung oleh iklim organisasi yang baik juga maka akan mengoptimalkan kinerja dosen dengan motivasi berprestasi Dosen dalam mengembangkan kinerja dosen. Dimana seorang dosen yang memiliki motivasi berprestasi akan mengambil dan mendukung adanya pengembangan budaya akademik. Tidak hanya itu dosen akan tampil sebagai seorang pengajar seperti yang menonjol selama ini kan juga sebagai seorang pelatih Pembina Manager belajar, sekaligus menjadi tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. selanjutnya

dosen tersebut merupakan seorang pendidik yang mampu a. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan kreatif dinamis dan biologis b. mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, c. memberi teladan dan nama baik lembaga profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan diberikan kepadanya.

Dosen yang memiliki motivasi berprestasi akan menimbulkan persaingan sehat dalam mengajar yang berakibat dengan meningkatkan kinerja dosen. Dosen juga akan memiliki kemampuan mengetahui orang lain merasakan termasuk cara yang tepat untuk menangani masalah dengan cara melakukan usaha atau pekerjaan agar dapat berkembang artinya mampu mengembangkan dirinya, memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan lain yang kebutuhan untuk mempunyai keterampilan yang kompetitif berdasarkan uraian di atas maka diduga bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner dosen, suasana akademik, motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas berikut kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Visioner

X2 = Suasana Akademik

X3 = Motivasi Kerja

Y + Kinerja Dosen

2..4 Hipotesis Penelitian

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

1. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan visioner Dekan terhadap kinerja Dosen STMIK Binjai
2. Ada pengaruh yang signifikan suasana akademik terhadap kinerja Dosen STMIK Binjai
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen STMIK Binjai
4. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan visioner, suasana akademik, motivasi kerja terhadap kinerja Dosen STMIK Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014:18) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah STMIK Methodist Jalan Jend. Gatot Subroto Bandar Sanemba Binjai. STMIK Kamputama Jalan Veteran Tangsi Binjai. Adapun pelaksanaannya mulai September 2022 – April 2023

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan tahun 2022/2023							
		Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Aprl
1	Pengajuan judul	■							
2	Penyusunan Proposal	■	■	■					
3	Seminar Proposal		■	■	■				
4	Penelitian Lapangan			■	■	■			
5	Pengolahan Data				■	■	■		

6	Penyusunan Tesis								
7	Seminar Hasil								
8	Perbaikan hasil								
10	Sidang Tesis								

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:11) menjelaskan 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 STMIK Binjai sebanyak 71 orang dosen tetap. Penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan *totality sampling* adalah seluruh dosen STMIK Binjai sebanyak 71 orang dosen tetap. Adapun pengertian total sampling adalah Arikunto (2006:56) mengatakan total sampling diambil disebabkan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja dosen (Y). Variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 :68). Prasetia (2022:54) memberikan pengertian tentang defenisi operasional

adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel. Berikut definisi operasional masing masing variabel :

1. Kepemimpinan visioner adalah perilaku kepemimpinan di sekolah tinggi dalam mencipta, mengkomunikasikan dan mentransformasikan misi organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil sekolah tinggi.
2. Suasana akademik adalah keadaan atau kondisi sekolah tinggi yang mampu menggerakkan setiap civitas akademik untuk melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik.
3. Motivasi kerja adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri dosen untuk bekerja dan mencapai suatu tujuan yang diharapkan baik dirinya maupun organisasi.
4. Kinerja dosen adalah unjuk kerja yang di tunjukkan oleh dosen dalam pelaksanaan tugas tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

3.5 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. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Berikut gambaran instrumen penelitian dan butir masing-masing instrumen penelitian.

Tabel 3.2 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Angkat
Kepemimpinan Visioner (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi jelas, 2. Tujuan jelas 3. Kerja sama dengan dan antara dosen 4. Keteladanan 5. Waspada pada intrik dari luar 6. Tanggap terhadap perubahan, 7. Penghargaan atas prestasi 	<p>1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20</p>
Suasana Akademik (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kecendekiaan 2. Kebebasan mimbar akademik 3. Proses-proses interaksi antar-sivitas akademika 4. Otonomi keilmuan 5. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan, penelitian, maupun pengabdian masyarakat. 	<p>1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15</p>
Motivasi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. aktualisasi diri 	<p>1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15</p>
Kinerja Dosen (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berprestasi sebagai dosen 2. Mengembangkan diri sebagai staf akademik 3. Mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi 4. Menyusun program kerja 5. Mengoptimalkan sumber daya program studi. 	<p>1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15</p>

Angket menggunakan skala pengukuran Likert yang ditentukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala dan Pengukuran Intrumen Penelitian

Skala	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang sah dan handal, perlu dilakukan pengembangan instrumen sesuai dengan teori pengukuran, dan instrumen penelitian ini berbentuk non tes.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka harapan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Sebab, dalam penelitian instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak.

Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel, dan
- b. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid atau gugur.

Pengujian validasi butir soal instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus:

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi skor butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya, penentuan keterandalan (reliabilitas) instrumen dilakukan terhadap butir-butir soal yang sah dengan menggunakan Formula Alpha dari Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Kepemimpinan Visioner (X1) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4 Validasi Kepemimpinan Visioner

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
x1	62.97	368.033	.374	.921	Valid
x2	62.97	363.964	.476	.919	Valid
x3	62.60	354.455	.635	.916	Valid
x4	62.93	358.823	.528	.918	Valid
x5	62.70	349.666	.746	.914	Valid
x6	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x7	62.60	354.455	.635	.916	Valid
x8	62.97	362.792	.471	.919	Valid
x9	62.83	351.040	.683	.915	Valid
x10	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x11	62.80	356.717	.580	.917	Valid
x12	62.67	351.195	.723	.914	Valid
x13	62.90	360.162	.515	.918	Valid
x14	62.90	362.645	.469	.919	Valid
x15	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x16	62.70	350.286	.720	.914	Valid

x17	62.77	362.323	.489	.919	Valid
x18	63.00	362.000	.587	.917	Valid
x19	62.77	357.357	.619	.916	Valid
X20	63.00	363.034	.503	.919	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X_1). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Kepemimpinan Visioner (X_1) dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Suasana Akademik (X_2) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 Validasi Suasana Akademik

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	keterangan
x1	57.43	336.461	.760	.924	Valid
x2	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x3	57.43	341.426	.688	.925	Valid
x4	57.37	342.033	.682	.925	Valid
x5	57.17	350.420	.508	.928	Valid
x6	57.27	349.995	.503	.928	Valid
x7	57.17	352.902	.459	.929	Valid
x8	57.17	347.661	.562	.927	Valid
x9	57.17	358.557	.366	.931	Valid
x10	57.60	339.352	.706	.925	Valid
x11	57.40	344.938	.586	.927	Valid
x12	57.20	348.510	.530	.928	Valid
x13	57.33	341.057	.680	.925	Valid

x14	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x15	57.27	345.582	.624	.926	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Suasana Akademik (X_2). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Suasana Akademik (X_2). dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Validasi Motivasi Kerja

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
x1	57.43	336.461	.760	.924	Valid
x2	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x3	57.43	341.426	.688	.925	Valid
x4	57.37	342.033	.682	.925	Valid
x5	57.17	350.420	.508	.928	Valid
x6	57.27	349.995	.503	.928	Valid
x7	57.17	352.902	.459	.929	Valid
x8	57.17	347.661	.562	.927	Valid
x9	57.17	358.557	.366	.931	Valid
x10	57.60	339.352	.706	.925	Valid
x11	57.40	344.938	.586	.927	Valid
x12	57.20	348.510	.530	.928	Valid
x13	57.33	341.057	.680	.925	Valid
x14	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x15	57.27	345.582	.624	.926	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_3). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Motivasi Kerja (X_3). dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Kinerja Dosen (Y) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini

Tabel 3.7 Validasi Kinerja Dosen

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
x1	56.27	332.961	.779	.925	Valid
x2	56.10	340.369	.607	.928	Valid
x3	55.90	349.541	.443	.931	Valid
x4	56.07	334.133	.773	.925	Valid
x5	56.00	332.621	.757	.925	Valid
x6	55.97	346.861	.526	.930	Valid
x7	55.93	339.375	.671	.927	Valid
x8	56.10	332.231	.793	.925	Valid
x9	56.07	331.789	.822	.924	Valid
x10	55.80	342.717	.591	.929	Valid
x11	56.13	349.016	.449	.931	Valid
x12	56.07	348.547	.454	.931	Valid
x13	56.03	343.482	.563	.929	Valid
x14	56.00	354.483	.369	.933	Valid
x15	56.37	338.033	.716	.926	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Kinerja Dosen (Y). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected*

item-total correlation lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Kinerja Dosen (Y) dinyatakan valid.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk instrumen penelitian. Berikut tabel:

Tabel 3.8 Reliabel Instrumen Penelitian

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.921	23
X2	.961	23
X3	.771	23
Y	.821	28

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows 17.0 berdasarkan perhitungan hasil koefisien reliabilitas instrumen dinyatakan reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis data

Data yang akan diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji persyaratan analisis data.

Uji persyaratan Analisis

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

1. Chi-kuadrat untuk uji normalitas dengan taraf kepercayaan 95% .
2. Uji autokorelasi adalah salah satu uji prasyarat yang dilakukan sebelum hipotesis diuji. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk melihat apakah terjadikorelasi antara suatu periode waktu tertentu dengan periode berikutnya.
3. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua 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 jugadengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).
4. Uji linearitas dan keberartian arah koefisien regresi untuk menguji kelinieran dan keberartian dnegan taraf kepercayaan 95% .

Uji hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka akan dilanjutkan pengujian hipotesis meliputi:

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

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

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

b. Persamaan regresi ganda

Penggunaan statistik regresi ganda dilakukan untuk mencari persamaan regresi variabel terikat terhadap ketiga variabel bebas secara bersamaan kemudian dilanjutkan dengan uji keberartian regresi ganda.

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

Harga a_0, a_1, a_2 diperoleh dari persamaan – persamaan

Perhitungan korelasi antar variabel dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan Sudjana sebagai berikut:

$$r_{X_iX_j} = \frac{(N \cdot \sum X_i) - (\sum X_i)(\sum X_j)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X_i) - (\sum X_i)^2] \cdot [(N \cdot \sum X_j) - (\sum X_j)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor X (skor tiap butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (skor total angket)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y

Hasil dari r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%.

Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel:0,05}$ maka dikatakan signifikan dan sebaliknya $r_{hitung} <$

$r_{tabel:0,05}$ maka dikatakan tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yaitu kepemimpinan visioner, suasana akademik dan motivasi kerja serta kinerja dosen. Dimana hal ini dapat diketahui melalui Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Visioner	83	120	177	147,73	12,075
Suasana Akademik	83	101	185	145,36	14,681
Motivasi Kerja	83	120	167	142,73	11,215
Kienrja Dosen	83	109	178	145,84	13,189
Valid N (listwise)	83				

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan visioner diperoleh mean sebesar 147,73 dengan standar deviasi sebesar 12,075. Variabel suasana akademik diperoleh mean sebesar 145,36 dengan standar deviasi sebesar 14,681. Variabel motivasi kerja diperoleh mean sebesar 142,73 dengan standar deviasi sebesar 11,215 dan variabel kinerja dosen diperoleh mean sebesar 145,84 dengan standar deviasi sebesar 13.180. Secara rinci dengan distribusi frekuensi deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Visioner

Variabel kepemimpinan visioner pada butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 20 = 100$

Skor terendah $1 \times 20 = 20$

Range = 80

Interval kelas = $80 : 5 = 16$

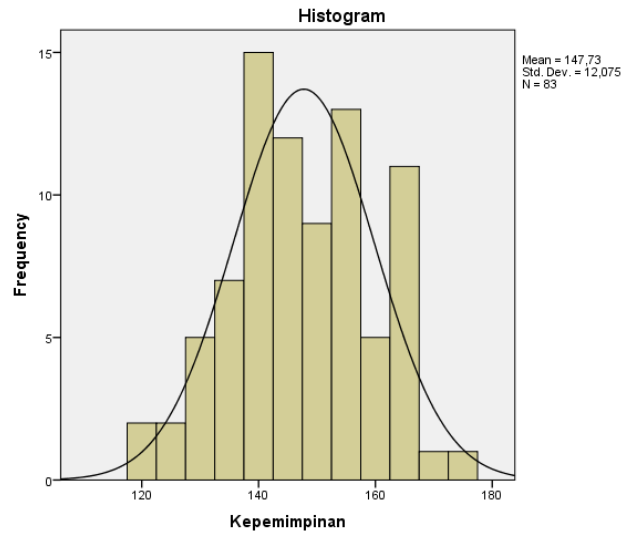
Adapun secara rinci deskripsi kepemimpinan berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan Visioner				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	120	1	1,2	1,2
	121	1	1,2	2,4
	124	1	1,2	3,6
	125	1	1,2	4,8
	129	1	1,2	6,0
	130	2	2,4	8,4
	132	2	2,4	10,8
Valid	133	2	2,4	13,3
	135	2	2,4	15,7
	136	1	1,2	16,9
	137	2	2,4	19,3
	138	1	1,2	20,5
	139	2	2,4	22,9
	141	4	4,8	27,7
	142	8	9,6	37,3

143	2	2,4	2,4	39,8
144	2	2,4	2,4	42,2
145	5	6,0	6,0	48,2
146	1	1,2	1,2	49,4
147	2	2,4	2,4	51,8
148	2	2,4	2,4	54,2
149	1	1,2	1,2	55,4
150	5	6,0	6,0	61,4
152	1	1,2	1,2	62,7
153	4	4,8	4,8	67,5
154	3	3,6	3,6	71,1
155	1	1,2	1,2	72,3
156	1	1,2	1,2	73,5
157	4	4,8	4,8	78,3
158	2	2,4	2,4	80,7
162	3	3,6	3,6	84,3
163	1	1,2	1,2	85,5
164	6	7,2	7,2	92,8
165	1	1,2	1,2	94,0
166	2	2,4	2,4	96,4
167	1	1,2	1,2	97,6
168	1	1,2	1,2	98,8
177	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan visioner menurut persepsi dosen secara berturut-turut sangat setuju 20%, setuju 77%, kurang Setuju 2%, tidak setuju 1% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 83,00 yang terletak pada interval 68-83 dalam kategori Setuju. Dengan demikian kepemimpinan visioner di sekolah tinggi ini adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk histogram data dapat dilihat Gambar 4.1



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepemimpinan Visioner

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Suasana Akademik

Variabel suasana akademik dengan butir instrumen penelitian sebanyak 15 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 15 = 75$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 15 = 15$$

$$\text{Range} = 60$$

$$\text{Interval kelas} = 60 : 5 = 12$$

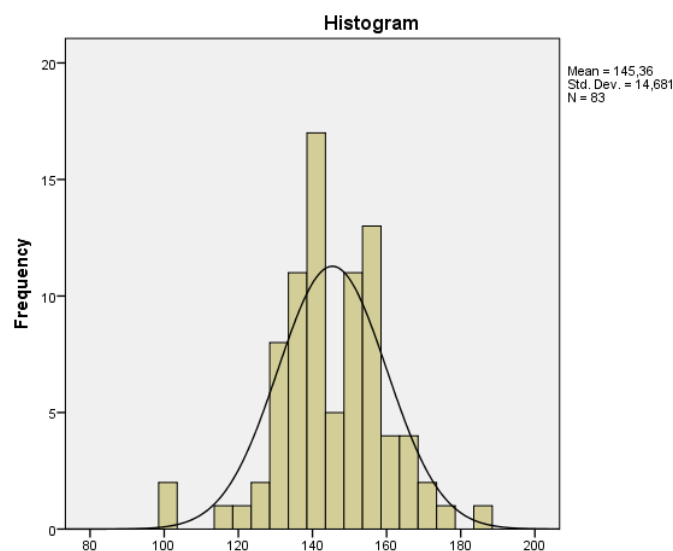
Adapun secara rinci deskripsi suasana akademik berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Suasana Akademik

Kepemimpinan Visioner				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
101	2	2,4	2,4	2,4
114	1	1,2	1,2	3,6
119	1	1,2	1,2	4,8
124	1	1,2	1,2	6,0
128	1	1,2	1,2	7,2
131	6	7,2	7,2	14,5
132	2	2,4	2,4	16,9
134	3	3,6	3,6	20,5
135	2	2,4	2,4	22,9
136	2	2,4	2,4	25,3
137	2	2,4	2,4	27,7
138	2	2,4	2,4	30,1
139	3	3,6	3,6	33,7
140	3	3,6	3,6	37,3
141	2	2,4	2,4	39,8
Valid 142	4	4,8	4,8	44,6
143	5	6,0	6,0	50,6
145	1	1,2	1,2	51,8
146	1	1,2	1,2	53,0
147	1	1,2	1,2	54,2
148	2	2,4	2,4	56,6
149	3	3,6	3,6	60,2
151	1	1,2	1,2	61,4
152	5	6,0	6,0	67,5
153	2	2,4	2,4	69,9
154	4	4,8	4,8	74,7
156	4	4,8	4,8	79,5
157	3	3,6	3,6	83,1
158	2	2,4	2,4	85,5
159	4	4,8	4,8	90,4
164	1	1,2	1,2	91,6

167	2	2,4	2,4	94,0
168	1	1,2	1,2	95,2
173	2	2,4	2,4	97,6
174	1	1,2	1,2	98,8
185	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa suasana akademik menurut persepsi dosen secara berturut-turut sangat setuju 21%, setuju 78%, kurang setuju 1%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 84,01 yang terletak pada interval 68-83 dalam kategori setuju. Dengan demikian suasana akademik dalam kategori Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk histogram data dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Histogram Data Variabel Suasana Akademik

4.1.1.3. Deskripsi Variabel Motivasi kerja

Variabel Motivasi kerja Dosen butir instrumen penelitian sebanyak 15 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 15 = 75$

Skor terendah $1 \times 15 = 15$

Range = 60

Interval kelas = $60 : 5 = 12$

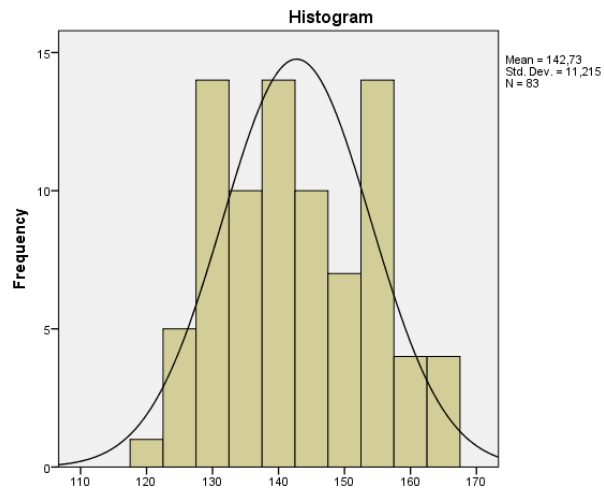
Adapun secara rinci deskripsi motivasi kerja berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	120	1	1,2	1,2
	123	1	1,2	2,4
	125	2	2,4	4,8
	126	1	1,2	6,0
	127	1	1,2	7,2
	128	3	3,6	10,8
	129	1	1,2	12,0
	131	4	4,8	16,9
Valid	132	6	7,2	24,1
	134	4	4,8	28,9
	135	1	1,2	30,1
	136	3	3,6	33,7
	137	2	2,4	36,1
	138	3	3,6	39,8
	139	2	2,4	42,2
	140	2	2,4	44,6
	141	2	2,4	47,0

142	5	6,0	6,0	53,0
143	6	7,2	7,2	60,2
146	2	2,4	2,4	62,7
147	2	2,4	2,4	65,1
148	3	3,6	3,6	68,7
149	1	1,2	1,2	69,9
151	3	3,6	3,6	73,5
153	1	1,2	1,2	74,7
154	5	6,0	6,0	80,7
155	2	2,4	2,4	83,1
156	2	2,4	2,4	85,5
157	4	4,8	4,8	90,4
158	2	2,4	2,4	92,8
159	1	1,2	1,2	94,0
160	1	1,2	1,2	95,2
163	2	2,4	2,4	97,6
164	1	1,2	1,2	98,8
167	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja menurut persepsi dosen secara berturut-turut sangat setuju 20%, setuju 67%, kurang setuju 9%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 80,00 yang terletak pada interval 68-83 dalam kategori setuju. Dengan demikian motivasi kerja adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk histogram dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.3 Histogram Data Variabel Motivasi Kerja

4.1.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Dosen

Variabel kinerja dosen butir instrumen penelitian sebanyak 15 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 15 = 75$

Skor terendah $1 \times 15 = 15$

Range = 60

Interval kelas = $60 : 5 = 12$

Adapun secara rinci deskripsi motivasi kerja guru berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

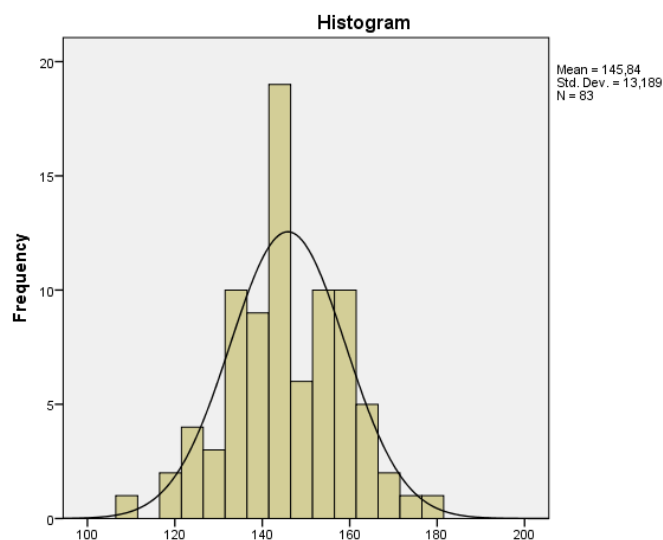
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kinerja Dosen

Kinerja Dosen				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	109	1,2	1,2	1,2
Valid	118	1,2	1,2	2,4
	121	1,2	1,2	3,6
	123	1,2	1,2	4,8

124	1	1,2	1,2	6,0
125	1	1,2	1,2	7,2
126	1	1,2	1,2	8,4
128	2	2,4	2,4	10,8
129	1	1,2	1,2	12,0
132	2	2,4	2,4	14,5
134	4	4,8	4,8	19,3
135	2	2,4	2,4	21,7
136	2	2,4	2,4	24,1
137	1	1,2	1,2	25,3
138	1	1,2	1,2	26,5
139	2	2,4	2,4	28,9
140	3	3,6	3,6	32,5
141	2	2,4	2,4	34,9
142	3	3,6	3,6	38,6
143	3	3,6	3,6	42,2
144	3	3,6	3,6	45,8
145	5	6,0	6,0	51,8
146	5	6,0	6,0	57,8
148	1	1,2	1,2	59,0
149	2	2,4	2,4	61,4
150	1	1,2	1,2	62,7
151	2	2,4	2,4	65,1
153	1	1,2	1,2	66,3
154	4	4,8	4,8	71,1
155	2	2,4	2,4	73,5
156	3	3,6	3,6	77,1
157	5	6,0	6,0	83,1
158	2	2,4	2,4	85,5
159	1	1,2	1,2	86,7
160	1	1,2	1,2	88,0
161	1	1,2	1,2	89,2
163	1	1,2	1,2	90,4
164	3	3,6	3,6	94,0
165	1	1,2	1,2	95,2

168	2	2,4	2,4	97,6
175	1	1,2	1,2	98,8
178	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dosen menurut persepsi dosen secara berturut-turut sangat setuju 19%, setuju 69%, kurang setuju 9%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 80,20 yang terletak pada interval 68-83 dalam kategori Setuju. Dengan demikian kinerja dosen adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.4 Histogram Data Variabel Kinerja Dosen

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

4.1.2.1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test dengan bantuan software komputer SPSS Versi 17. Adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan Visioner	Suasana Akademik	Motivasi Kerja	Kinerja Dosen
N		83	83	83	83
Normal	Mean	115,48	117,76	117,99	120,16
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,740	3,577	4,077	4,089
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,083	,113	,123
	Positive	,105	,082	,113	,123
	Negative	-,068	-,083	-,066	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,961	,753	1,032	1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,314	,623	,237	,164

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output one sample Kolmogorow Smirnov diperoleh nilai sig (signifikansi) $0,01 = 1\%$ dan lebih besar dari 5% atau nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji persyaratan ini memenuhi untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratannya.

4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance >0.10 dan nilai VIF <10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,757	19,633		,803	,425		
1 Kepemimpinan Visioner	,156	,098	,142	1,592	,115	,944	1,059
Suasana Akademik	,113	,081	,125	1,388	,169	,928	1,078
Motivasi Kerja	,636	,108	,541	5,879	,000	,894	1,118

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Data dianggap tidak memiliki multikolinieritas apabila nilai VIF-nya lebih kecil dari 10,00. Sebaliknya, data terjadi multikolinieritas jika nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10,00. Melihat hasil pada Tabel 4.7, hasil perhitungan nilai VIF < 10.00 dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai kepemimpinan visioner sebesar 1,059. Suasana Akademik sebesar 1,078, dan motivasi kerja sebesar 1,118. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan

VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.3. Hasil Uji Autokolerasi

Hasil uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,635 ^a	,403	,380	10,383	1,658

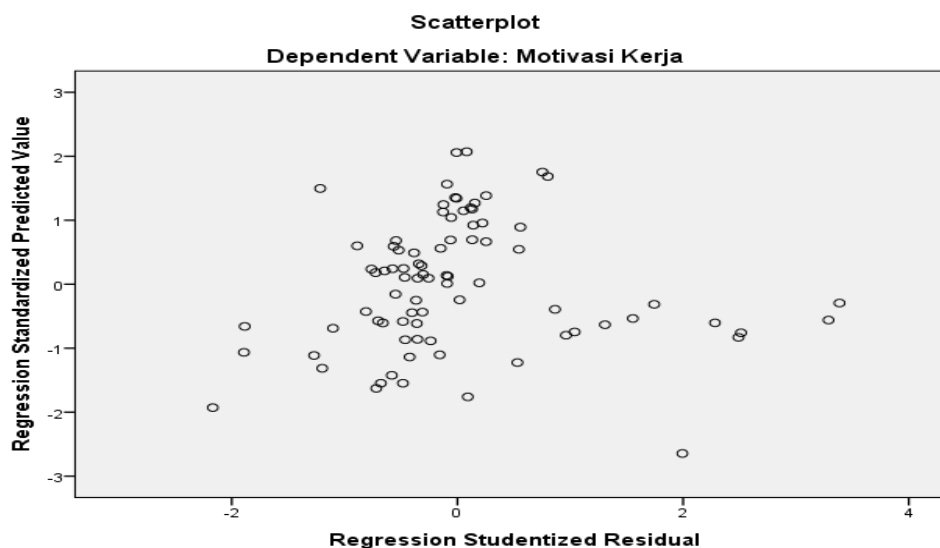
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dengan nilai Tabel Distribusi Durbin Watson dengan $(k ; N) = (3 ; 83)$ didapatkan nilai $d_L = 1,6249$ dan $d_U = 1,7915$, sedangkan nilai Durbin-Watson (d) model regresi adalah sebesar 1,658. Berarti nilai Durbin Watson (d) regresi berada di antara nilai d_L dan d_U atau $d_L < d < d_U$ ($1,6249 < 1,658 < 1,7915$). Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, jika nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Untuk itu dapat juga dinyatakan bahwa tidak terjadi kasus autokorelasi pada model.

4.1.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Scatterplot maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 Scartterplot Uji Heterokedasitas

Berdasarkan dari Gambar 4.1 titik-titik membentuk pola gelombang lebar yang kemudian menyempit, maka ada gejala heteroskedastisitas di sana. Kondisi ini dinamakan “Ha”. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara

besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.1.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai uji Anova disajikan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Anova Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1122,569	1	1122,569	6,920	,010 ^b
Residual	13140,394	81	162,227		
Total	14262,964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner

Berdasarkan output pada Tabel 4.9 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 6,920 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,010$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 100,575 + 0,306 X1$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan visioner meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 100,575. Jadi,

dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Koefisien Variabel Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100,575	17,265		5,825	,000
1 Kepemimpinan Visioner	,306	,116	,281	2,631	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan visioner (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam Tabel 4.10. Berdasarkan hasil Tabel 4.11 diatas diketahui $t_{hitung} = 5,825$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,825 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak

Untuk menguji pengaruh antara variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,079 ^a	6,920	1	81	,010

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 7,9%, dan sisanya sebesar 92,1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

4.1.3.2. Pengaruh Suasana Akademik (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Coefficients Variabel Suasana Akademik Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	108,784	13,983		7,780	,000
	Suasana Akademik	,255	,096	,284	2,664	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output pada Tabel 4.12 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,255 dan konstanta sebesar 108,784. Maka di dapat hubungan variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 108,784 + 0,255 X_2$. Ini berarti bahwa jika suasana akademik meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,255 poin pada konstanta 108,784. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam Tabel 4.12 di atas. Berdasarkan hasil Tabel 4.12 di atas diketahui $t_{hitung} = 2,664$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,664 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13. Anova Suasana Akademik Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1148,709	1	1148,709	7,095	,009 ^b
	Residual	13114,254	81	161,904		
	Total	14262,964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Suasana Akademik

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2(43-4=39)$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,710$ dan $F_{hitung} = 7,095$ maka $F_{hitung} > F_{tabel} = 7,095 > 2,710$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji-F variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) mempunyai hubungan positif H_0 diterima H_0 ditolak.

Untuk menguji pengaruh antara variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai pengaruh hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Model Summary Variabel X2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,081 ^a	7,095	1	81	,009

a. Predictors: (Constant), Suasana Akademik

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variable motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15. Coefficient Variable Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108,784	13,983		7,780	,000
	Motivasi Kerja	,255	,096	,284	2,664	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output pada Tabel 4.15 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Ini berarti bahwa jika pemberdayaan meningkat sebesar 1 poin maka motivasi guru akan meningkat sebesar 0,361 poin

pada konstanta 91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.15 Berdasarkan hasil Tabel 4.15 diatas diketahui $t_{hitung} = 3,690$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,690 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

Untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam Tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16. Analisis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1148,709	1	1148,709	7,095	,009 ^b
Residual	13114,254	81	161,904		
Total	14262,964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2(91-4=87)$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,710$ dan $F_{hitung} = 7,095$, maka $F_{hitung} > F_{tabel} = 7,095 > 2,710$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji $-F$ variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17 Model Summary Variabel X3 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,081 ^a	7,095	1	81	,009

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X1), Suasana Akademik (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh secara simultan digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 17 diperoleh output yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,757	19,633		,803	,425
1 Kepemimpinan Visioner	,156	,098	,142	1,592	,115
Suasana Akademik	,113	,081	,125	1,388	,169
Motivasi Kerja	,636	,108	,541	5,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer seperti pada Tabel 4.19 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15.757 + 0,156 X1 + 0,113 X2 + 0,636 X3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for

Windows Release 17. Koefisien Determinasi R disajikan dalam Tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.21. Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,403 ^a	17,764	3	79	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.21 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X₁) Terhadap Kinerja Dosen Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 6,920 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,010$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 100,575 + 0,306 X_1$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan visioner meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 100,575. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi motivasi guru

yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai R^2 sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi guru sebesar 7,9%, dan sisanya sebesar 92,1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan oleh Multon (2011) bahwa kaitan kepemimpinan dengan kinerja, ini dibuktikan dengan temuan terhadap dimana perilaku pimpinan mendorong kesadaran dosen dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti keterbukaan (pengaruh ideal), keterlibatan, menciptakan kekompakan dan kerjasama para guru (pertimbangan individu), serta memotivasi untuk bekerja melebihi standar performa yang tinggi (motivasi menginspirasi), mendorong kesadaran guru untuk berkreasi, memecahkan permasalahan diri dan mendorong dosen untuk berani mengambil resiko dengan memberi sejumlah tantangan kerja (rangsangan intelektual). Hasil temuan penelitian ini didukung Graves, *et al* (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan peningkatan kinerja instrinsik dan ekstrinsik karyawan. Andriani, *et al* (2018); Dumay & Galland (2011) kepemimpinan transformational kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru. Lee (2009) menjelaskan temuannya bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar memiliki daya prediksi untuk motivasi kerja guru secara keseluruhan. Semakin tinggi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual maka semakin baik pula motivasi kerja guru. Waserman, *et al* (2016) menjelaskan temuan penelitian menunjukkan ada korelasi antara gaya kepala sekolah tinggi dengan profesional pengajaran dan kinerja pengajaran.

4.2.1. Pengaruh Suasana Akademik (X₂) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,255 dan konstanta sebesar 108,784. Maka di dapat hubungan variabel suasana akademik (X₂) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 108,784 + 0,255 X_2$. Ini berarti bahwa jika suasana akademik meningkat sebesar 1 poin maka kinerja akan meningkat sebesar 0,255 poin pada konstanta 108,784. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel suasana akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sebagaimana temuan penelitian ini didukung oleh temuan Hoy, *et al* (2007) dengan judul "*Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct*" yang mengukur konstruksi optimisme akademik sebagai karakteristik individu dan mengidentifikasi keyakinan dan praktik yang merupakan prediktor yang baik akan pengaruhnya pada efikasi dosen, prestasi mahasiswa, motivasi, sikap dan perilaku dosen. Hoy (1992) budaya sekolah berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan di dalam kampus, dalam hal ini kinerja dan motivasi kerja

Suasana akademik merupakan keadaan yang menjadi ciri khas kehidupan di kampus yang diidentikan dengan aktivitas belajar-mengajar antara dosen dan mahasiswa, mengembangkan cara-cara berpikir kritis, analitis, rasional dan kreatif

dalam memecahkan masalah, berdiskusi akademik dan praktik-praktik akademik lainnya. Suasana akademik yang mendorong seluruh komponen anggotanya ikut ambil bagian dalam mensukseskan pencapaian tujuan di organisasi dalam suasana saling percaya dan membebaskan. Dalam artian kampus yang memiliki suasana akademik yang tinggi akan mendorong kesadaran warga kampus pada pencapaian tujuan organisasi. Saragi (2014) suasana akademik merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah atau kampus yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah atau kampus tersebut, jika suasana akademik lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah atau kampus efektif. Sebaliknya suasana akademik kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan efektivitas bagi individu, kelompok maupun sekolah, organisasi atau perguruan tinggi. Sebagaimana Supardi (2010) bahwa suasana akademik di sekolah berpengaruh tidak hanya kepada kegiatan warga sekolah, tetapi juga motivasi dan semangatnya. Wahono dan Priyanto (2017) kaitan budaya dan pemupukkan motivasi berprestasi guru yakni meningkatnya semangat kerja keras, semangat berkompetisi yang dipadukan dengan semangat kooperasi, berpikiran positif, dan sportif atau sportifitas.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Ini berarti bahwa jika pemberdayaan meningkat sebesar 1 poin maka motivasi guru akan meningkat sebesar 0,361 poin pada konstanta

91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Pemberdayaan merupakan faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai efektivitas. Seyogyanya guru diberikan otonomi yang lebih luas dalam melaksanakan berbagai tugas, fungsi dan kewajibannya, sehingga tidak lagi harus terpaku pada pola-pola yang dibakukan, seperti berbagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang menyebabkan kreativitas guru menjadi terpasung. Guru harus di dorong berbuat lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, menemukan sendiri berbagai metode dan cara baru yang paling sesuai dan tepat dalam pembelajaran, yang ditujukan demi keberhasilan para siswanya. Guru penting memiliki kemampuan untuk bekerja. Pemberdayaan pada kemampuan guru penting dibangun agar guru dapat melaksanakan sejumlah tanggungjawab. Penguatan (*empowerment*) dapat memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki guru (individu atau kelompok) dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberdayaan harus mampu menumbuh kembangkan segenap kemampuan dan segenap kepercayaan diri guru yang menunjang kemandirian. Sebab pemberdayaan akan meningkatkan tanggungjawab. Snell dan Bohlander (2010) menemukan dalam penelitiannya bahwa individu yang diberdayakan harus bertanggungjawab atas perilaku

terhadap orang lain, memproduksi hasil yang disetujui, mencapai kredibilitas, dan bekerja dengan pendekatan positif. Sumardi dan Wibowo (2018) pemberdayaan dengan *shared decision making by all participants*, yakni seluruh partisipan yang menjalankan keputusan, karena dilibatkan dalam membuat dan mengimplementasikan keputusan. Thomas dan Velthouse (1990) pemberdayaan guru akan berdampak pada otonomi, pertumbuhan profesional dan mendorong motivasi kerjanya. Demikian juga, pemberdayaan dan motivasi kerja menjadi bagian yang penting bagi efektivitas sekolah. Hackman dan Oldham (1980) pemerikayaan kerja (*job enrichment*) dan motivasi kerja dan praktisi manajerial berkaitan dengan pendelegasian. Avolio dan Bass (1995); Spreitzer, Kizilos, & Nason (1997); Thomas dan Velthouse (1990) pemberdayaan merupakan pengalihan kekuasaan organisasi (*transfer of organizational power*), pemberian semangat pada pengikut melalui kepemimpinan, peningkatan rasa kompeten (*self-efficacy*) melalui pengurangan ketidakberdayaan (*powerlessness*), peningkatan motivasi tugas intrinsik dan ekstrinsik.

Kebutuhan untuk motivasi dosen menjadi penting ketika dosen merasa tidak mempunyai kekuasaan (*powerless*). Kepala kampus harus jeli melihat potensi dosen agar bisa dikembangkan bagi kepentingan kampus. Seorang kepala kampus yang efektif tidak akan melihat bawahannya dari sudut kekurangannya, tetapi dari segi kelebihanannya. Untuk itu kepala atau pimpinan kampus, sebagai manajer harus mengenal kelebihan-kelebihan dosen dan tenaga pendidik lainnya. Jikalau ada kekurangan harus dijadikan bahan untuk di atasi oleh kepala sekolah. Hal yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam pemberdayaan memberikan tugas-

tugas yang cocok dan cukup menantang, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi guru serta memberikan kewenangan dan penghargaan prestasi. Sebab, pemberdayaan merupakan cara yang efektif untuk memotivasi guru dan mendapatkan kinerja yang terbaik dari guru. Sebagaimana kajian empiris yang melibatkan pengukuran pemberdayaan secara terbatas dilakukan Thomas, Tymon, & Menon (2001) yang menghubungkan kognisi tentang pemberdayaan pada kepuasan kerja, motivasi dan keefektifan kerja. Spreitzer (1996) yang menghubungkan pemberdayaan psikologis pada variabel organisasional seperti dukungan sosial politik dan iklim partisipasi terhadap motivasi kerja dan keefektifan organisasi. Spreitzer, Kizilos, dan Nason (1997) yang menghubungkan pemberdayaan psikologis pada motivasi kerja dan keefektifan kerja.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X1), Suasana Akademik (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa secara simultan persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15.757 + 0,156 X1 + 0,113 X2 + 0,636 X3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini didukung dengan pengertian kinerja yang merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. menurut Daryanto (2013) kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya". Dengan adanya kinerja dosen yang baik maka proses pembelajaran akan menjadi maksimal. Kinerja dosen dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Arah iklim atau suasana akademik dan motivasi kerja adalah kinerja. Pembicaraan mengenai kinerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah memastikan bahwa karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau performance merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Kurniawan (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Simmamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Simmamora (2004) Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Rivaiosida (2005) bahwa kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 6,920 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,010$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 100,575 + 0,306 X1$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 100,575. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi motivasi guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai R square sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 7,9%, dan sisanya sebesar 92,1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,255 dan konstanta sebesar 108,784. Maka di dapat hubungan variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 108,784 + 0,255 X2$. Ini berarti bahwa jika suasana akademik meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,255 poin pada

konstanta 108,784. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel suasana akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,361 poin pada konstanta 91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.
4. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa secara simultan persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15.757 + 0,156 X_1 + 0,113 X_2 + 0,636 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan (X_1), budaya sekolah (X_2) dan pemberdayaan (X_3) akan meningkatkan motivasi kerja (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel

kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian, peneliti mengharapkan agar kepemimpinan visioner kepala dapat menunjukkan perilaku kepemimpinan yang efektif, agar sekolah tinggi tetap kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.
2. Memperhatikan suasana akademik yang lebih baik dan efektif di sekolah tinggi harus diperhatikan sedini mungkin, agar kinerja dosen dapat dikembangkan dan meningkat.
3. Sebaiknya pihak manajemen (pimpinan) memberi kepercayaan kepada dosen agar lebih diberdayakan sehingga kinerja dosen juga lebih meningkatkan dan maksimal lagi di sekolah tinggi.
4. Pemimpin kampus dan program studi agar lebih memperhatikan motivasi dan kebutuhan-kebutuhan mendesak dosen, karier, pengembangan diri dosen sehingga kinerja dosen semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akh. Minhaji. (2013). *Tradisi Akademik di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: SUKA Press
- Akrim, Sulasmi, E., Eriska, P, Hidayat, F.P,. (2020). *Covid 19 dan Kampus Merdeka di Era New Normal*. UMSU Press, Medan.
- Arikunto, (2002). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elfrianto., Tanjung, B.N., Dongoran, F.R., & Pulungan. L.H. (2020). *The Development of Models of Instructional Leadership in Teacher Training and Education at Muhammadiyah University Sumatera Utara*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol 12, No 10, 2020.
- Dongoran, F.R., Batubara S,S (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan*. *Edutech : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol 5 No 1, 2019.
- 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 aksesdari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>, padatanggal 30 Agustus 2020
- I Wayan Arta Artana. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Manajemen, StrategiBisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1. (2012) diaksespadatanggal 30 agustus 2020
- K.McEwan. (2002). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership Second Edition*(The McEwanAdkins 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 Swasta di Kota Makasar*. *Jurnal Riset*. Vol 3 No 8, 2027
- Mukmin., Fajar, (2002). *Mahasiswa dan Budaya Akademik*. Bandung: Rineka Cipta
- Mukti, S. Kaelan, (2004). *Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Paradigma

- Manullang, (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Masri & Effendi Sofian. (2009). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Muliati, (2020). *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah yang Efektif*. Putaka Pelajar; Jogjakarta
- Nur, Jaya., Hidayanto (2016). Hubungan Kompensasi Kompetensi Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Murni*. Vol 3 No 2, 2011.
- Nur, G. Zazin, (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prasetia, I. (2022). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Teori dan Praktik*. Umsu Press, Medan.
- Prasetia, I. (2023). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik*, UMSU Press, Medan.
- Prasetia, I, Akrim, Pratiwi, S.N (2020). Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol 3 No 4, 2020
- Pratiwi, S.N. (2016). Manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan Kualitas sekolah. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. Vol 2 No 1, 2016
- 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). *Perilaku 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 Medan. *Administrasi Pendidikan*. Tesis Univesitas Negeri Medan
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Saragih, K., Elfrianto., Pratiwi, S.N., (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kualitas Kerja Guru di SMK Perguruan Al Washliyah Petumbukan Deli Serdang. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol 7, No 1, 2023.
- Saragih, M.R., Bahri, S., Pratiwi, S.N. (2020). Analisis Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. *Analisis Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Simalungun*, Vol 6, No, 2, 2020.
- Sinaga, E., Prasetia, I & Sulasmi, E (2022). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas

- Simalungum Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Rokania* Volume 7 Nomor 1 Maret 2022 49 – 58.
- Siregar, N.L, Akrim, Prasetya, I., (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, Vol 5 No 1 (2022)
- Sulasmi, E (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Hetty, G., Murdiyani. (2010). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). *Jurnal Kajian Pendidikan*, Vol 4 No 3, 2010.
- Sobirin, (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Sanusi Hamid, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish
- Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: RinekaCipta
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar, (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama
- Suharsaputra. Uhar. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama
- Thomas J.Sergiovanni, McCarthy, MarthaM.,Fowler, Frances C. (2009). *Educational Governance and Administration*. (USA: Person Education, Inc,
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan, edisi keempat*. Jakarta timur: bumi Aksara
- Wiwin, Widayani, (2015). *Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM

Lampiran Data Penelitian

X1	X2	X3	Y
145	143	151	156
124	101	131	109
145	137	148	140
141	140	137	154
132	132	141	164
141	154	143	145
139	167	134	157
157	154	128	164
129	101	132	132
167	142	155	155
130	149	125	125
143	139	154	146
150	140	127	141
142	148	136	136
166	154	164	164
153	158	147	145
145	159	143	144
149	143	155	155
142	147	153	153
154	157	135	161
150	134	146	146
162	152	129	129
138	131	136	136
157	138	160	160
168	156	163	163
164	153	158	158
158	142	163	168
150	149	157	157
142	153	147	145
148	131	142	144
130	138	128	128
163	173	142	142
143	137	138	175
142	156	154	159
153	131	151	145
136	141	126	126
145	135	154	154
156	152	146	146
139	136	132	135
146	168	157	157
150	159	143	143
142	158	151	151
155	164	123	124

132	139	148	148
142	140	137	137
162	151	141	141
147	154	143	146
137	167	134	134
141	132	128	128
147	143	132	135
165	131	139	139
166	149	140	140
135	139	132	132
153	152	154	154
141	148	167	168
164	119	132	134
121	114	120	143
145	159	131	165
154	143	149	149
142	142	139	139
137	157	140	140
150	134	148	145
162	146	154	154
164	131	158	158
157	152	159	146
144	156	143	144
164	145	142	142
133	174	157	157
152	157	134	134
135	134	142	138
177	142	131	151
142	131	138	121
157	143	156	156
144	156	143	143
164	128	132	150
133	185	157	157
154	141	134	134
164	135	142	142
148	152	131	149
158	136	138	178
125	173	156	156
153	159	125	118