

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN DI FKIP UMSU**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

OLEH:

SUSAN HARIANI

1720060001



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI

PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Susan Hariani**
NPM : 1720060001
Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI
FKIP UMSU**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Tesis,

Medan.....

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Dr. Sulisti, MA)

Pembimbing II


(Dr. Amiri, M.Pd)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FKIP UMSU**

SUSAN HARIANI
NPM : 1720060001

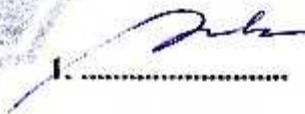
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

"Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

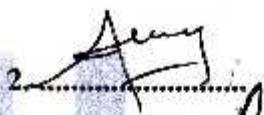
Pada Hari Kamis, Tanggal 21 Maret 2019

Panitia Penguji

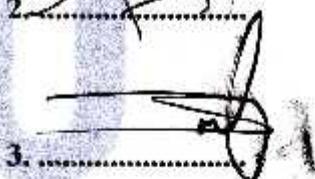
1. **Dr. SULIATI, M.A**
Pembimbing I

1. 

2. **Dr. AMINI, M.Pd**
Pembimbing II

2. 

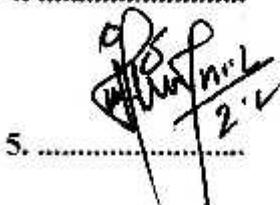
3. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Penguji

3. 

4. **Dr. MARDIYANTO, M.Pd**
Penguji

4. 

5. **Dr. IRVAN, M.Si**
Penguji

5. 

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan yang sebenar-benarnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dari Program Pasca sarjana Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Utara seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma dan etika penulisannya.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, Maret 2019

(Susan Hariani)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas ke Hadirat Allah AWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu. Tesis yang berjudul :**“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di FKIP UMSU”** yang diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tesis ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberi dukungan dan do'a dari awal menulis tesis hingga selesai.

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor di Universitas Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Pasca sarjana Universitas Sumatera Utara sebagai selaku Dosen Penguji I.
3. Ibu Dr. Sulhati., selaku Ketua Jurusan Pasca sarjana Program Studi Manajemen PendidikanTinggi dan selaku Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Indra Prasetia, S.Pd. M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Pasca sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi.
5. Ibu Dr. Amini, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan.
6. Bapak Dr. Irvan, M.Si., Selaku Dosen Penguji II dan sekaligus membantu dalam perhitungan SPSS.

7. Bapak Dr. Mardianto, M.Pd., selaku Dosen Penguji III .
8. Terimakasih kepada teman-teman terutama kepada Wahidah Yati Nur Berutu, Bunda Rodiah Siregar yang telah memberikan dorongan dan kenangan selama masa perkuliahan.

Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi diri saya sendiri dan bagi para yang membaca. Apabila di dalam penulisan ada kata-kata yang tidak berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.

Medan, Maret 2019

(Susan Hariani)

ABSTRAK

Susan Hariani, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di FKIP UMSU, Tesis 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di FKIP yang berjumlah 100 orang. Penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria seluruh dosen tetap di FKIP UMSU yang berpangkat minimal lektor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan pengumpulan instrumen, uji instrumen, ujiasumsiklasik, analisis regresi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$.

Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU. (2) Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat F_{hitung} (27,124) lebih besar F_{tabel} (3,26), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, kinerja dosen.

ABSTRACT

Hariani Susan, the effect of transformational leadership work environment on thr performance of lectures in FKIP UMSU, Thesis 2019.

This study aims to determine the effect of transformational leadership on the performance of lecturers at FKIP UMSU. To find out the work environment towards the performance of lecturers at FKIP UMSU. The population in this study were all 100 permanent lecturers at FKIP UMSU. Withdrawing samples using purposive sampling method using the criteria of all permanent lecturers with a minimum rank of lecturers. Data collection techniques in this study were carried out by collecting instruments, testing instruments, classical assumption tests, regression analysis techniques used were multiple regression, test t, test f, and test of determination. The results of the study show that: (1) The results of the research conducted by researchers can be concluded that the transformational leadership variables tested partially on the performance of lecturers in FKIP UMSU produced a t test of $2.848 > t_{table} 2.02$ and a sig value of $0.007 < 0.05$.

Based on the data above, that transformational leadership variables in this study have a positive and significant effect on the variable performance of lecturers in FKIP UMSU. (2) The results of research conducted by researchers can be concluded that the work environment tested partially on the performance of lecturers in FKIP UMSU produces t test of $2.132 > t_{table} 2.02$ and sig value of $0.040 < 0.05$. Based on the data above, that the working environment variable in this study has a positive and significant effect on the variable performance of lecturers in FKIP UMSU.

(3) Based on the results of research conducted by researchers that transformational leadership variables, the work environment simultaneously has a positive and significant effect on the performance of lecturers in FKIP UMSU. This is based on the results of the F test calculation, by comparing F_{count} and F_{table} , then F_{count} (27.124) is greater F_{table} (3.26), and the significance value is 0.000 smaller than the 0.05 significance level.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Lecturer Performance.

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. LatarBelakang | 1 |
| B. IdentifikasiMasalah | 6 |
| C. BatasanMasalah..... | 7 |
| D. RumusanMasalah | 7 |
| E. TujuanPenelitian..... | 7 |
| F. ManfaatPenelitian | 8 |
| | |
| BAB II KERANGJA TEORITIK..... | 9 |
| A. DeskripsiKonseptual | 9 |
| 1. KinerjaDosen..... | 9 |
| a. PengertianKinerja..... | 9 |
| b. Jenis-jenisKinerja..... | 10 |
| c. ManfaatKinerja | 11 |
| d. Faktor yang MempengaruhiKinerja..... | 12 |
| e. IndikatorKinerja | 12 |
| f. PengertianDosen..... | 14 |
| g. Tri Dharma PerguruanTinggi..... | 15 |
| 2. PengertianKepemimpinandanPemimpin | 17 |
| a. PengertianKepemimpinan..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| b. Kepemimpinan Transformasional..... | 23 |
| c. Fungsi Kepemimpinan Transformasional | 26 |
| d. Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional | 30 |
| e. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional | 32 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 33 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 33 |
| b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja | 33 |
| c. Manfaat Lingkungan Kerja | 35 |
| d. faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 35 |
| e. Indikator Lingkungan Kerja..... | 38 |
| B. Penelitian yang Relevan | 39 |
| C. Kerangka Teoritik | 40 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 42 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 44 |
| B. Metode Penelitian | 45 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 45 |
| 1. Populasi..... | 45 |
| 2. Sampel..... | 46 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 1. Penyusunan Instrumen | 47 |
| 2. Uji Instrumen | 48 |
| E. Teknik Analisis Data | 50 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 51 |
| 2. Uji Persyaratan Analisis | 51 |
| a. Uji Normalitas..... | 52 |
| b. Uji Multikolinieritas | 52 |
| c. Uji Heterokedastisitas..... | 53 |
| d. Uji Autokorelasi..... | 53 |
| F. Hipotesis Statistik..... | 54 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji t (Signifikan Parsial) | 54 |
| 2. Uji f (Signifikan Simultan) | 55 |
| 3. Uji R ² | 56 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 58 |
| A. Hasil Penelitian | 58 |
| 1. Deskripsi Data | 58 |
| a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional | 59 |
| b. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja | 61 |
| c. Deskripsi Data Variabel Kinerja Dosen | 64 |
| 2. Pengujian Persyaratan Analisis | 66 |
| a. Uji Normalitas | 67 |
| b. Uji Multikolinearitas | 68 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 69 |
| d. Uji Autokorelasi | 70 |
| 3. Pengujian Hipotesis | 71 |
| a. Pengujian Hipotesis Pertama | 71 |
| b. Pengujian Hipotesis Kedua | 73 |
| c. Pengujian Hipotesis Ketiga | 75 |
| B. Pembahasan | 77 |
| 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen | 77 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen | 78 |
| 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen | 80 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 83 |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian | 44 |
| Tabel III.2 Dosen Tetap FKIP UMSU | 46 |
| Tabel III.3 Prodi FKIP UMSU..... | 46 |
| Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen | 47 |
| Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel..... | 49 |
| Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas Kusioner Penelitian | 50 |
| Tabel III.7 Kriteria Penilaian Komponen | 51 |
| Tabel IV.1 Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel..... | 58 |
| Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional | 59 |
| Tabel IV. 3 Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional | 60 |
| Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja..... | 62 |
| Tabel IV.5 Kecenderungan Lingkungan Kerja..... | 63 |
| Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen | 64 |
| Tabel IV.7 Kecenderungan Kinerja Dosen..... | 65 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas | 68 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Autokorelasi | 70 |
| Tabel IV. 10 Koefisien Regresi Linier Variabel X_1 terhadap Y..... | 71 |
| Tabel IV. 11 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara..... | 72 |
| Tabel IV. 12 Hasil Analisis Varians (Anova)..... | 72 |
| Tabel IV. 13 Koefisien Regresi Linier Variabel X_2 terhadap Y..... | 73 |
| Tabel IV. 14 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara..... | 74 |
| Tabel IV. 15 Hasil Analisis Varians (Anova)..... | 74 |
| Tabel IV. 16 Koefisien Regresi Linier Variabel X_1, X_2 terhadap Y..... | 75 |
| Tabel IV. 17 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara..... | 76 |
| Tabel IV. 18 Hasil Analisis Varians (Anova)..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| GambarIII.1 HipotesisPenelitian | 42 |
| GambarIV.1 Grafik Histogram VariabelKepemimpinan Transformasional | 60 |
| GambarIV.2 KecenderunganKepemimpinanTransformasional | 61 |
| Gambar IV.3 Grafik Histogram LingkunganKerja..... | 62 |
| Gambar IV.4 KecenderunganLingkunganKerja | 64 |
| Gambar IV.5 Grafik Histogram Data KinerjaDosen | 65 |
| Gambar IV.6 KecenderunganKinerjaDosen | 66 |
| Gambar IV.7 Normal P-P Plot of Regression | 67 |
| Gambar IV.8 HasilUjiHeterokedastisitas..... | 69 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja. Kerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dosen adalah tenaga pendidik yang bekerja di Perguruan Tinggi. Kinerja dosen mempunyai tiga jenis atau yang biasa disebut dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: 1). Pendidikan dan Pengajaran adalah point pertama dan utama dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pendidikan dan pengajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu proses pembelajaran. 2). Penelitian dan pengembangan juga sangat penting bagi kemajuan perguruan tinggi, kesejahteraan masyarakat serta kemajuan bangsa dan negara. Dari penelitian dan pengembangan maka mahasiswa mampu mengembangkan ilmu dan teknologi. 3). Pengabdian Kepada Masyarakat adalah kegiatan aktivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan positif.

Dalam penelitian, peneliti menemukan adanya masalah pada kinerja yang belum memenuhi kewajiban yang tercantum dalam undang guru dan dosen, yaitu yang tercantum pada Pasal 45 Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik,

kompentensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Seseorang yang mengawasi kinerja dosen di Perguruan Tinggi adalah Pemimpin Perguruan Tinggi, yaitu Rektor dan Dekan Fakultas. Di samping itu, lingkungan yang nyaman sangat mempengaruhi bagi kinerja dosen di Perguruan Tinggi, lingkungan yang nyaman bagi dosen akan meningkatkan kinerja dosen menjadi lebih baik.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman penghargaan, dan bujukan.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini, yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui beberapa cara.

Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok/organisasinya.

Kepemimpinan transformasional merupakan model yang relative baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontigensi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud perberdayaan. Mulai kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Murtiningsih (Desember, 2015) Vol 17, No 2 dalam jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya yang membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran setiap instansi pekerjaan. Tidak ada instansi yang maju tanpa kepemimpinan yang baik. Selain itu, instansi harus memperhatikan dan menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen sehingga akan memberikan suatu timbale balik yang positif dalam mewujudkan tujuan instansi.

Hamsinah dkk (Oktober, 2017) 62-77 dalam jurnal pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisiensi beta yang menunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,772. Hal Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja kearah yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan kurangnya komunikasi antara kepemimpinan transformasional dengan dosen. Seperti yang diketahui komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴ Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,

namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Dalam penelitian, peneliti menemukan adanya masalah pada lingkungan kerja, yaitu terutama ruang dosen yang kecil. Sangat tidak mungkin dengan ruangan yang kecil bisa menampung kurang lebih 165 orang dosen.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat disimpulkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi kepemimpinan yang dilakukan dengan dosen.
2. Kurang efektifnya kepemimpinan transformasional
3. Masih belum tersedianya kenyamanan kerja dosen, khususnya fasilitas ruang dosen.
4. Masih ada dosen yang tidak melaksanakan tri dharma pendidikan, khususnya di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat

C. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pimpinan Fakultas, lingkungan kerja, dan kinerja dosen di UMSU Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang terdapat 6 (enam) Prodi, yaitu Prodi Matematika, Prodi Bahasa Inggris, Prodi Bahasa dan Sastra Indonesia, Prodi Akuntansi, Prodi Pkn, dan Prodi Bimbingan Konseling.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji kemungkinan yang akan terjadi:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru tentang kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat Praktis

Bahwa dengan adanya penelitian yang transformasional akan meningkatkan:

- a. Kepada Dosen dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.
- b. Kepada Dekan dapat meningkatkan komunikasi dengan dosen.
- c. Kepada Rektor dapat memperbaiki fasilitas kenyamanan kerja dosen.

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2001 :67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja yang dikemukakan oleh Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman (dalam Nina Lamatenggo dan Hamzah, 2012:118) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

menurut Budiyanto (2013:57) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses standarisasi pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter standar kerja yang telah ditetapkan tersebut.

b. Jenis-jenis Kinerja

Kinerja suatu organisasi, baik yang bergerak dibidang yang berorientasi mencari keuntungan organisasi pemerintah, atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan, baik dalam hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja karyawan sebagai pelaku organisasi yang baik.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Di dalam organisasi di kenal tiga jenis kinerja, yaitu:

1) Kinerja strategik

Kinerja Strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu organisasi berbeda. Biasanya kebijakan startegik di pegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi Negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

2) Kinerja Administrasi

Kinerja administrasi berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi serta antar unit kerja.

3) Kerja Operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

c. Manfaat Kinerja

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 2004:338). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan mengetahui secara baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pemimpin perusahaan, suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa

yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :
 - a) Kemampuan potensi(IQ).
 - b) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

e. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

f. Pengertian Dosen

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikenal istilah guru, dosen dan guru besar atau profesor. Adapun yang dimaksud dengan Dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, pengembangan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hak dan kewajiban Dosen menurut Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Hak dosen di atur dalam pasal 51 Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak: a). memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, b). mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, c). memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, d). memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses, sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat e). memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik,

dan otonomi keilmuan, f). memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, dan g). memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, minimal memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

g. Tri Dharma Perguruan Tinggi

Tri Dharma perguruan tinggi merupakan tiga pilar dasar pola pikir dan menjadi kewajiban bagi mahasiswa sebagai kaum intelektual di negara ini. Karena mahasiswa adalah ujung tombak perubahan bangsa kita ke arah yang lebih baik. Pernyataan ini menjadi terbukti ketika kita melihat sejarah bangsa ini dimana sebagian perubahan besar yang ada di negara ini dimulai oleh mahasiswa, dalam hal ini pemuda-pemudi Indonesia. Adapun Tri Dharma Perguruan tinggi itu sendiri meliputi :

1) Pendidikan.

Mahasiswa sebagai kaum intelektual bangsa yang menduduki 5 persen dari populasi warga negara Indonesia berkewajiban meningkatkan mutu diri secara khusus agar mutu bangsa pun meningkat pada umumnya dengan ilmu yang mereka pelajari selama pendidikan di kampus sesuai bidang keilmuan tertentu. Mahasiswa dan pendidikan merupakan 1 kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sehingga ketika mahasiswa melakukan segala kegiatan dalam hidupnya, semua harus didasari pertimbangan rasional, bukan dengan adu otot. Itulah yang disebut kedewasaan mahasiswa.

2) Penelitian dan Pengembangan

Ilmu yang mereka kuasai melalui proses pendidikan di perguruan tinggi harus diimplementasikan dan diterapkan. Salah satunya dengan langkah ilmiah, seperti melalui penelitian. Penelitian mahasiswa bukan hanya akan mengembangkan diri mahasiswa itu sendiri, namun juga memberikan manfaat bagi kemajuan peradaban dan kepentingan bangsa kita dalam menyejahterakan bangsa. Selain pengembangan diri secara ilmiah dan akademis. Mahasiswa pun harus senantiasa mengembangkan kemampuan dirinya dalam hal *softskill* dan kedewasaan diri dalam menyelesaikan segala masalah yang ada. Mahasiswa harus mengembangkan pola pikir yang kritis terhadap segala fenomena yang ada dan mengkajinya secara keilmuan.

3) Pengabdian pada Masyarakat

Mahasiswa menempati lapisan kedua dalam relasi kemasyarakatan, yaitu berperan sebagai penghubung antara masyarakat dengan pemerintah. Mahasiswa adalah yang paling dekat dengan rakyat dan memahami secara jelas kondisi masyarakat tersebut. Kewajiban sebagai mahasiswa menjadi *front line* dalam masyarakat dalam mengkritisi berbagai kebijakan pemerintah terhadap rakyat karena sebagian besar keputusan pemerintah di masa ini sudah terkontaminasi oleh berbagai kepentingan politik tertentu dan kita sebagai mahasiswa yang memiliki mata yang masih bening tanpa ternodai kepentingan-kepentingan serupa mampu melihat secara jernih, melihat yang terdalam dari yang terdalam terhadap intrik politik yang tidak jarang mengeksploitasi kepentingan rakyat. Disini mahasiswa berperan untuk membela kepentingan masyarakat, tentu tidak dengan jalan kekerasan dan aksi *chaotic*, namun menjunjung tinggi nilai-nilai luhur pendidikan, kaji terlebih

dahulu, pahami, dan sosialisasikan pada rakyat, mahasiswa memiliki ilmu tentang permasalahan yang ada, mahasiswa juga yang dapat membuka mata rakyat sebagai salah satu bentuk pengabdian terhadap rakyat.

2. Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari Bahasa Inggris *leader* yang memiliki arti pemimpin atau tokoh. Selain itu pemimpin juga memiliki arti secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut atau anggota untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pengertian dari kepemimpinan memiliki banyak sekali pendapat dari para ahli, hal ini dikarenakan setiap orang memandang pemimpin dari sudut pandang yang berbeda-beda. Seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada anggota atau bawahan yang dipimpinnya.

Pengertian Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ perusahaan.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983:123). Sedangkan menurut Robbins (2008:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (1991:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan

dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Pada bab ini akan membahas 6 jenis atau model kepemimpinan yang ada, yaitu Koersif, otoritatif, afiliatif, demokratis, pecesetting, dan coaching yang tentunya memiliki kekurangan dan kelebihan masing masing.

1) Koersif

Jenis kepemimpinan ini bisa juga disebut dengan kepemimpinan otoriter. Pada jenis ini seorang pemimpin akan memerintah sesuai dengan kehendaknya sendiri tanpa ada orang yang boleh membantah semua perintahnya. Menurut pendapatnya seorang bawahan hanya akan bekerja jika diperintah. Selain itu pemimpin sudah menentukan ketentuan dari awal sehingga pada saat pelaksanaan tidak ada rencana atau usulan dari bawahannya. Pemimpin menjalankan semuanya sesuai dengan kehendak hati sang pemimpin sehingga bawahan hanya tinggal menjalankan apa saja tugasnya.

Kelebihan dari tipe ini adalah ketika sebuah organisasi atau kelompok membutuhkan pengambilan keputusan secara mendadak dengan cepat dan tepat. Pengambilan keputusan akan difikirkan secara matang tanpa dipengaruri oleh orang lain. Selain itu saat pengambilan keputusan tidak perlu dengan adanya diskusi atau rapat dan terjadi perdebatan dari berbagai pihak yang hanya akan membuat keputusan

tidak segera diambil. Sehingga pengambilan keputusan akan lebih cepat dan tepat jika diambil oleh seorang pemimpin saja. Selain itu pemimpin dengan jenis ini akan menumbuhkan sikap disiplin dari anggota atau bawahannya.

Selain kelebihan jenis kepemimpinan ini juga memiliki kekurangan. Yaitu ketika pelaksanaan tugas atau pelaksanaan program-program yang direncanakan bawahan atau anggota kelompok tidak bisa berfikir kreatif dan akan mudah bosan. Hal ini dikarenakan apa yang dikerjakan sudah ditentukan oleh pemimpinnya dan bawahannya tidak boleh melakukan hal lain yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu tidak akan ada perubahan pada organisasi atau kelompok tersebut karena pemimpinnya sulit untuk menerima perubahan dan usulan dari bawahan atau anggotanya.

2) Otoritatif

Jenis pemimpin ini bukan jenis pemimpin yang otoriter, akan tetapi pemimpin yang mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Seorang pemimpin akan menjadikan orang lain bergerak menuju sebuah visi yang sudah ditentukan dengan bersemangat karena ia akan memberikan penghargaan yang pantas dan tujuan yang jelas tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga untuk jangka panjang. Pemimpin akan melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai visi dari organisasi tersebut. Pemimpin jenis ini memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mudah mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama.

Kepemimpinan yang otoritatif juga memiliki kelebihan yaitu ketika seorang pemimpin bertemu dengan anggota yang sepadan. Maksudnya, anggota yang mampu diajak bekerjasama dan mampu membuat perubahan-perubahan sesuai dengan kemajuan jaman.

Otoratif juga memiliki kekurangan yaitu saat organisasi yang dipimpinnya memerlukan keputusan yang cepat dan tepat dalam keadaan yang mendesak. Pemimpin jenis ini akan terlalu lama menentukan keputusan apa yang harus diambil. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat anggota atau bawahannya tidak setingkat dengannya. Maksudnya para anggota atau bawahannya tidak mampu berfikir kreatif untuk sebuah perubahan. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat bersama dengan tim ahli. Pemimpin ini akan dianggap terlalu angkuh atau sombong karena selalu berfikir kedepan dan menganggap orang lain tidak memiliki kemampuan atau pengetahuan seperti dirinya.

3) Afiliatif

Kepemimpinan yang afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Seorang pemimpin mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya. Setiap anggotanya memiliki kesempatan yang sama dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan dari organisasi. Pemimpin akan sangat disenangi oleh semua bawahan atau anggotanya karena dalam organisasi semua memiliki sifat terbuka. kelebihan yaitu terjadi harmonisasi antara pemimpin dan bawahannya karena adanya keterbukaan. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasinya dapat saling bekerja sama dengan baik.

Kelebihan yang paling utama adalah para anggotanya merasa senang karena pemimpin memprioritaskan semua kegiatan dan tujuannya pada anggotanya.

Kelemahan dari teori ini adalah anggotanya akan merasa ketergantungan kepada pemimpinnya, karena pemimpin selalu membantu dan mengedepankan anggota atau bawahannya, pemimpin ibarat sebatang lilin yang rela terbakar untuk menerangi sekelilingnya. Selain itu apabila seseorang yang belum mengenal pemimpin tersebut akan menganggap remeh pemimpinnya, karena seorang pemimpin

selalu terbuka dengan masalah yang dihadapi dan meminta pendapat dari bawahannya sehingga orang akan menanggapi bahwa pemimpinnya tidak memiliki kemampuan yang memadai.

4) Demokratis

Kepemimpinan jenis ini mengedepankan pendapat dari anggota untuk mengambil keputusan sehingga setiap masalah diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat. Kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan afiliatif akan tetapi perbedaannya adalah seorang pemimpin tidak mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya akan tetapi tujuan keterbukaan adalah untuk saling faham satu sama lain sehingga bisa tercapai kerjasama. Pemimpin akan mengambil keputusan sesuai dengan suara terbanyak dari anggota.

Kelebihan yaitu terjadinya ketrebukaan antara anggota dan pemimpin jadi semua masalah yang terjadi dalam organisasi diketahui oleh semua anggota dan dapat turut menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga pemimpin juga tidak terlalu terbebani akan masalah yang dihadapi karena ditanggung bersama.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah jika seorang pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat dan terjadi kontra anatar anggota, selain itu apabila anggota tidak sefaham atau memiliki carapandang yang berbeda dengan pemimpin sehingga pada saat pengambilan keputusan tidak terjadi titik temu hanya saling berdebat satu sama lain. Pengambilan keputusan juga tidak selalu sesuai karena suara terbanyak belum tentu keputusan yang terbaik. Adakalanya suara terbanyak justru menjerumuskan kehal-hal yang tidak baik.

5) *Pacesetting*

Jenis kepemimpinan ini menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan atau menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Pemimpin membuat standar-standar yang harus dipenuhi oleh setiap anggotanya agar tercapai apa yang diinginkan pemimpinnya. Seorang pemimpin akan mengambil alih tugas dari anggotanya apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar yang ia tetapkan. Pemimpin tidak segan-segan untuk mengganti anggota dengan orang lain jika ia merasa tidak cocok atau tidak memenuhi standar.

Kelebihan dari jenis ini adalah apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi selalu sempurna. Karena sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin. Selain itu pemimpin jenis ini juga akan sangat maju jika bertemu dengan anggota yang senang bekerja dan mampu membangun motivasi dirinya. Sehingga anggotanya akan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh pemimpin jadi semua dapat selesai sesuai target.

Kelemahan dari jenis kepemimpinan ini adalah jika anggotanya adalah orang yang tidak suka berkembang atau sulit memotivasi diri maka anggota merasa tidak dianggap oleh pemimpin dan menjadi malas untuk mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya hanya akan diganti dengan yang lain. Pemimpin memiliki banyak pekerjaan karena mengontrol setiap kegiatan dari anggotanya bahkan mengambil alih setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standarnya.

6) Coaching

Jenis kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan pacesetter karena pemimpin ini juga menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Akan tetapi jenis ini menentukan ketentuan yang berbeda-beda untuk setiap orang. Pemimpin ini menuntut anggotanya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing anggota. Karena pemimpin berpendapat bahwa dengan berkembangnya anggota maka akan berkembang pula organisasi yang dipimpinnya.

Kelebihan yaitu pemimpin akan mengenali semua anggota yang ada dalam organisasinya. Hal ini juga dapat untuk menggali kemampuan terpendam dari anggotanya dan juga memperbaiki kelemahan-kelemahan dari anggotanya.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin memerlukan waktu yang lama untuk mengembangkan anggotanya satu-persatu karena setiap individu berbeda-beda sehingga perlu diadakan pembicaraan secara langsung dengan anggota satu persatu. Selain itu anggota yang malas akan merasa tertekan karena selalu dituntut untuk melakukan hal-hal tertentu.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk “melakukan hal yang lebih dari yang mereka diharapkan pada awalnya”. Kepemimpinan Transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk mengerahkan usaha yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi. Kepemimpinan Transformasional ini berkembang bermula dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan Transaksional menghasilkan tingkat usaha dan kinerja yang melampaui apa yang

akan terjadi dengan pendekatan transaksional terhadap bawahannya. Selain itu, kepemimpinan transformasional lebih dari kepemimpinan kharismatik, karena kepemimpinan transformasional mencoba untuk menanamkan kepada bawahannya kemampuan untuk mempertanyakan tidak hanya pandangan mapan tetapi pandangan yang dipegang oleh pemimpin.

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Sedangkan menurut O'Leary (Martha Andy Pradana, 2013:3) Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Oleh sebab itu, pada tahun 1985 ada kalangan yang mencoba untuk melakukan terobosan dengan model transformasional dan transaksional diperluas dengan dimasukkan pada sebuah kontinum, sehingga dua entitas kepemimpinan tersebut bukan sebuah model kepemimpinan yang terpisah. Kepemimpinan transformasional dipraktikkan ketika intelektual pemimpin mampu untuk merangsang, menstimulir, membangkitkan, dan mengilhami para bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan mereka. Dengan memberikan visi baru, pemimpin transformasional mampu mengubah para bawahannya menjadi orang-orang yang ingin mengaktualisasikan diri.

Dalam organisasi pendidikan terdapat tujuh prinsip utama yang dimiliki oleh pemimpin transformasional sebagai pola dasar untuk menciptakan tatanan sinergis dalam organisasi, antara lain:

1. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan pendidikan. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk diimplementasikan.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap anggota organisasi pendidikan yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergis di dalam organisasi pendidikan, berarti seharusnya pemimpin transformasional dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan member energy kepada setiap pengikutnya. Praktis dapat saja berupa tugas atas pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam memecahkan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
3. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi pendidikan secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap anggota organisasi yang terlibat didalamnya.

4. Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi pendidikan yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, kepemimpinan transformasional perlu untuk sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
5. Mobilitas, pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap anggota organisasi yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan mengupayakan pengikut yang penuh dengan dedikasi, loyal dan bertanggung jawab.
6. Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
7. Tekad, yaitu tekad bulat untuk terus sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualnya, emosi, dan fisik serta komitmen.

c. Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Fungsi Kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi. Menurut Sondang S. P. Siagian (1999:23) fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi:

1) Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Kebijaksanaan dan kegiatan organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar agar pihak tersebut mempunyai pengetahuan yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan, dan yang paling bertanggung jawab sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak tersebut adalah pimpinan organisasi. Pimpinan perlu mengetahui keputusan lain yang telah dibuat oleh pimpinan yang lebih rendah. Serta pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi sebagai pelaksanaan dari berbagai keputusan yang telah diambil.

3) Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengerahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

4) Pimpinan Sebagai Mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator dalam hal ini difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Timbulnya situasi konflik dalam organisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi pimpinan. Untuk mengatasinya secara rasional, objektif, efektif dan tuntas, dituntut kemampuannya berperan sebagai seorang mediator yang handal.

Fungsi-fungsi Kepemimpinan Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antara individu.

Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah .

2) Fungsi Konsultif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang disiplinnya yang dinilai

mempunyai berbagai bahan informasi yang dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan melaksanakan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam 12 keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berate bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

d. Fakkor-faktor Kepemimpinan Transformasional

Keberhasilan atau kegagalan dari hasil kepemimpinan seseorang dapat diukur atau ditandai oleh empat hal, yaitu:

1) Moril

Moril adalah keadaan jiwa dan emosi seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi. Factor-faktor yang mempengaruhi moril adalah: 1. Kepemimpinan atasan. 2. Kepercayaan dan keyakinan akan kebenaran. 3. Penghargaan atas penyelesaian tugas. 4. Solidaritas dan kebanggaan organisasi. 5. Pendidikan dan latihan. 6. Kesejahteraan dan rekreasi. 7. Kesempatan untuk mengembangkan bakat. 8. Struktur organisasi. 9. Pengaruh dari luar.

2) Disiplin

Disiplin adalah ketaatan tanpa ragu-ragu dan tulus ikhlas terhadap perintah atau petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang didarakan oleh disiplin pribadi.

3) Jiwa Korsia

Jiwa korsa adalah loyalitas, kebanggaan dan antusiasme yang tertanam pada anggota termasuk pimpinannya terhadap organisasinya. Dalam suatu organisasi yang mempunyai jiwa korsa yang tinggi, rasa ketidak puasan bawahan dapat dipadamkan oleh semangat organisasi.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah kepandaian melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang seefisien mungkin serta berlangsung dengan tertib.

Menurut (Suwatno, 2001:161) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Genetis

Faktor genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor Bakat

Faktor bakat berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa faktor kepemimpinan.

e. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1) *Ideal Influence* (pengaruh ideal)

Ideal Influence (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Ideal influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahannya.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta

melatih dan memberikan saran. Individualized consideration dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komarudin (2001:87) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21)

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang endaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunajng oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor

apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran Mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya, getaran yang ditimbulkan alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan tempat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya ada hubungannya dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawannya untuk bekerja.

11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:46) menyatakan terdapat indicator lingkungan kerja, itu sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Penggunaan warna
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Keamanan kerja
- 6) Hubungan karyawan

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini peneliti paparkan beberapa hasil yang relevan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di UMSU.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan yang berjudul “ Hubungan Gaya Transformasional, Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pustakwan Di Lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang”. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap suatu keberhasilan ataupun kegagalan dalam sebuah lembaga atau organisasi, untuk itu gaya kepemimpinan transformasional yang melekat pada seorang pemimpin diharapkan menjadikan kondisi di lembaga/rganisasi akan meningkat mutu dan kinerja dari bawahannya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Anggreini Batubara yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Medan (MAN) Di Kota Medan”. Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau suatu tempat yang sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima pegawai atau guru atas hasil jasa yang telah dilakukan. Hal ini penting untuk diperhatikan, agar guru dapat berperan penting dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Laimak yang berjudul “Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen Di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif yang data dan informasinya

didapatkan dan dikumpulkan melalui studi secara mendalam tentang strategi peningkatan kualitas kinerja dosen.

Dari ketiga penelitian yang relevan di atas, peneliti menyimpulkan bahwasannya perbedaan antara ketiga penelitian di atas dengan penelitian kali ini terletak pada tempat penelitiannya. Maka dari itu penelitian ini sama sekali tidak memiliki kesamaan satu sama lainnya.

C. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Teori berguna menjadi titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau landasan berpikir dalam memecahkan atau monyoroti masalah. Menurut (Efendi, 2004:224) menyatakan bahwa fungsi teori sendiri adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi, dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis.

Kerlinger (2002:11) mengungkapkan bahwa teori adalah seperangkat keterkaitan konstrak atau konsep, definisi, dan proposisi yang mencerminkan pandangan sistematis mengenai fenomena melalui penentuan hubungan antar variabel secara spesifik, dengan tujuan menjelaskan dan memprediksi suatu fenomena.

Kepemimpinan transformasional yang baik merupakan motivasi bawahannya untuk tampil ditingkat yang lebih tinggi, untuk mengarahkan yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat usaha dan kinerja yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional terhadap bawahannya.

Pemimpin transformasional menginspirasi, menyalurkan energi, dan merangsang pengikut secara intelektual untuk mencapai kinerja yang tinggi. Melalui pelatihan, manajer dapat belajar teknik dan mendapatkan kualitas yang mereka butuhkan untuk menjadi pemimpin transformasional. Kepemimpinan transformasional ini berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat mengubah keyakinan, asumsi, dan perilaku pengikut dengan menekankan pentingnya kolektif ataupun tujuan organisasi. Rafferty & Griffin (2004: 330), Para pemimpin transformasional memotivasi para pengikut untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para pengikut agar memperoleh kepatuhan.

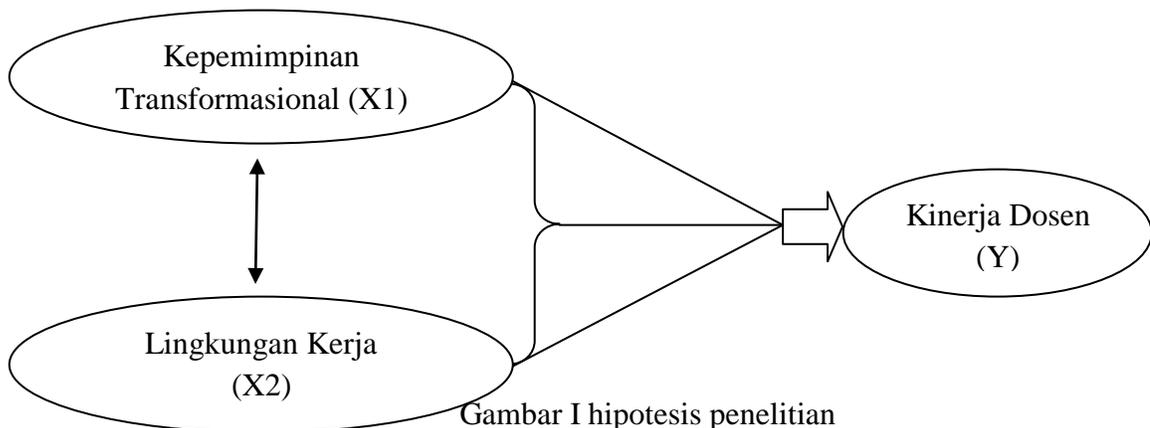
Lingkungan kerja bagi dosen adalah lingkungan kampus, yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau luar kampus. Di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Dosen akan mewarnail lingkungan kampus begitu sebaliknya lingkungan kerja di kampus juga akan mempengaruhi dosen-dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan fisik UMSU bisa ditemui di dalam ataupun luar UMSU. Lingkungan fisik di UMSU adalah semua sarana fisik kampus yang dapat menunjang kepada kelancaran penyelenggaraan pendidikan di kampus. Misalya: gedung, ruang kelas, kamar kecil, halaman, laboratorium ruang rapat, masjid, dan sebagainya. Kampus sebagai lingkungan tempat dosen-dosen bekerja tentu akan mewarnai masing-masing individu, baik antara dosen dengan dosen, dosen dengan mahasiswa dan dosen dengan dengan pemimpin.

Hubungan dosen dengan dosen mempunyai karakteristik tersendiri dan akan berbeda bila dibandingkan dengan pergaulan yang lain, karena dosen bersifat profesional. Dosen dan sesama dosen mudah saling memahami dalam pergaulan antar sesama rekan dapat memelihara kedudukan dan perannya sebagai dosen.

Selanjutnya kinerja dosen yang dapat dilihat pada Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

D. Hipotesis Penelitian



Berdasarkan kerangka teoritik yang dijelaskan di atas maka dapat di tarik hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di UMSU.

$$H_0 : \rho_{y.1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.1} \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di UMSU.

$$H_0 : \rho_{y,2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y,2} \neq 0$$

3. Terdapat pengaruh yang positif secara bersamaan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di UMSU.

$$H_0 : \rho_{y,12} = 0$$

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dilakukannya penelitian ini di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II Medan Timur.

Untuk memperoleh data dan waktu penelitian perhatikan tabel perincian waktu penelitian di bawah ini.

Tabel 3.1.Rincian Waktu Penelitian

| No. | | Tahun 2018-2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|-----------------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | Okt | | | | Nov | | | | Des | | | | Jan | | | | Feb | | | | Mar | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Penulisan Proposal Tesis | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Bimbingan Proposal Tesis | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Seminar Proposal Tesis | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Perbaikan Proposal Tesis | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Pelaksanaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7. | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 8. | Surat Ijin Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 9. | Penulisan Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 10. | Bimbingan Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |
| 11. | Ujian Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

B. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3, Glugur Darat II Medan Timur yang berjumlah 80 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh dekanat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Tabel 3.2 Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (UMSU)

| No. | Nama Prodi | Dosen Tetap | Dosen PNS |
|---------------|---------------------------|-------------|-----------|
| 1 | Prodi Bahasa Indonesia | 13 | 5 |
| 2 | Prodi Bahasa Inggris | 27 | 0 |
| 3 | Prodi Matematika | 17 | 2 |
| 4 | Prodi PKN | 2 | 4 |
| 5 | Prodi Akuntansi | 4 | 3 |
| 6 | Prodi Bimbingan Konseling | 13 | 1 |
| 7 | Prodi PGSD | 4 | 0 |
| JUMLAH | | 80 | 15 |

2. Sampel

a. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampling yang diambil dari populasi menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan mempertimbangkan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap di lingkungan FKIP UMSU dengan masa kerja 5 tahun yang berpangkat lektor. yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Tabel 3.3 Prodi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (UMSU)

| No. | Nama Perodi | Dosen Berpangkat Minimal Lektor |
|-----|------------------------|---------------------------------|
| 1 | Prodi Bahasa Indonesia | 7 |

| | | |
|---------------|----------------------------|----|
| 2 | Perodi Bahasa Inggris | 11 |
| 3 | Perodi Matematika | 8 |
| 4 | Perodi PKN | 4 |
| 5 | Perodi Akutansi | 4 |
| 6 | Perodi Bimbingan Konseling | 5 |
| 7 | PGSD | 0 |
| Jumlah | | 39 |

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data. Untuk memperoleh data penelitian digunakan alat pengumpulan data, yaitu angket. Angket yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Sebelum angket digunakan sebagai pengumpul data terlebih dahulu di uji cobakan.

Kisi-kisi *kuesioner* (angket) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 3.3 kisi-kisi instrumen

| Variabel | Indikator | Sub indicator |
|---|---|---|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) Menurut Robbins dan Judge (2008:91) | <i>Idealized Influence</i> (pengaruh ideal) | 1. Memberikan motivasi kepada bawahan 2. Memberikan kepercayaan diri bagi bawahan |
| | <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspirasional) | 1. Berkomunikasi dengan bawahan 2. Memberi inspirasi pada bawahan |
| | <i>Intellectual Stimulation</i> (stimulasi intelektual) <i>Individualized Stimulation</i> (pertimbangan) | 1. Mengasah kreativitas dan inovasi bawahan 2. Mampu memecahkan masalah 3. Meningkatkan rencana dengan logika dan nalar bawahan |

| | | |
|--|--|---|
| | individual | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi saran pada setiap bawahan 2. Menjadi motivator bagi bawahan |
| Lingkungan Kerja (X2) Menurut Sedarmayanti (2004:46) | Penerangan Suhu Udara Suara Bising Penggunaan Warna Ruang Gerak yang Diperlukan Keamanan Kerja Hubungan Karyawan | Penerangan dalam bekerja |
| | | Mengatur suhu di dalam ruangan |
| | | Mengganggu dalam bekerja |
| | | Menarik minat dosen |
| | | Kenyamanan dosen dalam bekerja |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. P3K 2. BPJS Kesehatan |
| Kinerja Dosen (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) | Kualitas Kuantitas Pelaksanaan Tugas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang memuaskan |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu mengerjakan pekerjaan 2. Disiplin |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan dalam bekerja 2. Melaksanakan pekerjaan dengan baik |
| | Tanggung Jawab | Tanggung dalam pekerjaan |

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas (kesahihan)

Menurut (Arikunto, 2006:168) validitas adalah ukuran yang menentukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apabila dapat mengungkapkan variable yang diteliti secara tepat tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Instrument yang mempunyai validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam instrument secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang di ukur. Instrument yang mempunyai validitas eksternal bila kriteria di dalam instrument di susun berdasarkan fakta-fakta empiris yang ada.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person setelah dilakukan pengukuran akan dilihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan. Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel

| No | Variabel | Jumlah Butir | Valid | Tidak Valid |
|----|---|--------------|-------|-------------|
| 1 | Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 9 | 9 | 0 |
| 2 | Lingkungan Kerja (X_2) | 10 | 9 | 1 |
| 3 | Kinerja Dosen (Y) | 6 | 6 | 0 |

Sumber : Pengolahan data, 2019

Dari tabel 3.4 hasil uji validitas instrumen setiap variabel penelitian diperoleh : instrumen transformasional dari 9 item yang dibuat semuanya valid, instrumen lingkungan kerja dari 10 item yang dibuat 1 yang tidak valid yaitu item nomor 5 dan instrumen kinerja dosen dari 6 item yang dibuat semuanya valid. Untuk perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 2.

b. Uji reliabilitas (uji keterhandalan instrumen)

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7 Sugiyono, (2013:121). Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus alpha cronbach diperoleh hasil sebagai berikut:

Tebel 3.5 Hasil uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Variabel | Koefisien Riliabilitas | Nilai kritis | keterangan |
|---|------------------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 0,908 | 0,7 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,781 | 0,7 | Reliabel |
| Kinerja Dosen (Y) | 0,908 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan data, 2019

Nilai reliabilitas butir Pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

E. Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data-data, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, yaitu statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statisti probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu sebenarnya bersifat peluang (*probability*). Dalam statistik

inferensial terdapat dua jenis statistik, yaitu statistik parametrik dan non-parametrik. Peneliti menggunakan statistik parametrik, yaitu teknik yang didasarkan pada asumsi bahwa data yang diambil mempunyai distribusi normal dan menggunakan data interval.

1. Analisis Deskriptif

Pengujian deskriptif di dalamnya terdapat pengujian nilai mean, median, modus dan standar deviasi tabel distribusi frekuensi, histogram (analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Windows Versi 22) dan tabel kecenderungan dari variabel-variabel penelitian. Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan *mean* ideal (M_i) dan nilai standar deviasi ideal (SD_i). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 ranking yang ditunjukkan pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6. Kriteria Penilaian Komponen

| Skor | Kategori |
|--------------------------------|----------|
| $Mean + SD < X$ | Tinggi |
| $Mean - SD < X \leq Mean + Sd$ | Sedang |
| $X \leq Mean - SD$ | Rendah |

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal.

Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal *probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut (Ghozali, 2005:102) menyatakan bahwa jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Kriteria

pengambilan keputusan menurut (Suliyanto, 2005:56) bahwa: jika, Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2013:139).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering

ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2013:110)

F. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik. Menurut Sugiyono (2014:93) bahwa hipotesis adalah sebagai berikut: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum dijawab yang empirik.” Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

1. Uji t (Signifikan Parsial)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

$H_0 : \rho_{y.1} = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU

$H_1 : \rho_{y.1} \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU

Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho_{y.2} = 0$, artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU

$H_1 : \rho_{y.2} \neq 0$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

2. Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y.12} = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

$H_1 : \rho_{y.12} \neq 0$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

Berdasarkan rumusan hipotesis tersebut, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

Pengujian Anova atau uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . pengujian dengan tingkat signifikan pada table Anova $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau P Value (sig) $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau P Value (sig) $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Asumsi bila terjadi penolakan H_0 maka dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

3. Uji R^2

Koefisien R^2 adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan R^2 secara keseluruhan digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel independen model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka

dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel terikat. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen dengan bantuan program SPSS versi 22.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik skor masing-masing variabel yang diteliti, yakni, dari ketiga variabel tersebut disajikan berupa data mentah yang telah diperoleh dengan menggunakan teknik statistik deskriptif.

Dari pemeriksaan yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang standad deviasi, dan median. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar ketiga data variabel tersebut.

Tabel 4.1
Ringkasan Deskripsi Data setiap Variabel

| Statistik Dasar | X₁ | X₂ | Y |
|------------------------|----------------------|----------------------|----------|
| N | 39 | 39 | 39 |
| Mean | 28,0256 | 30,7179 | 19,0000 |
| Median | 28,0000 | 30,0000 | 18,0000 |
| Modus | 27,00 | 30,00 | 18,00 |
| Varians | 10,447 | 8,892 | 5,158 |
| Sim. Baku | 3,23213 | 2,98195 | 2,27110 |
| Minimum | 22,00 | 27,00 | 15,00 |
| Maxsimum | 36,00 | 39,00 | 24,00 |

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 22 dan tertinggi 36 (skor maksimal 36). Rata-rata skor (mean) sebesar 28,0256, median sebesar 28,0000, modus sebesar 27,00, varians sebesar 10,447, dan simpangan baku sebesar 3,23213. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam lima interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

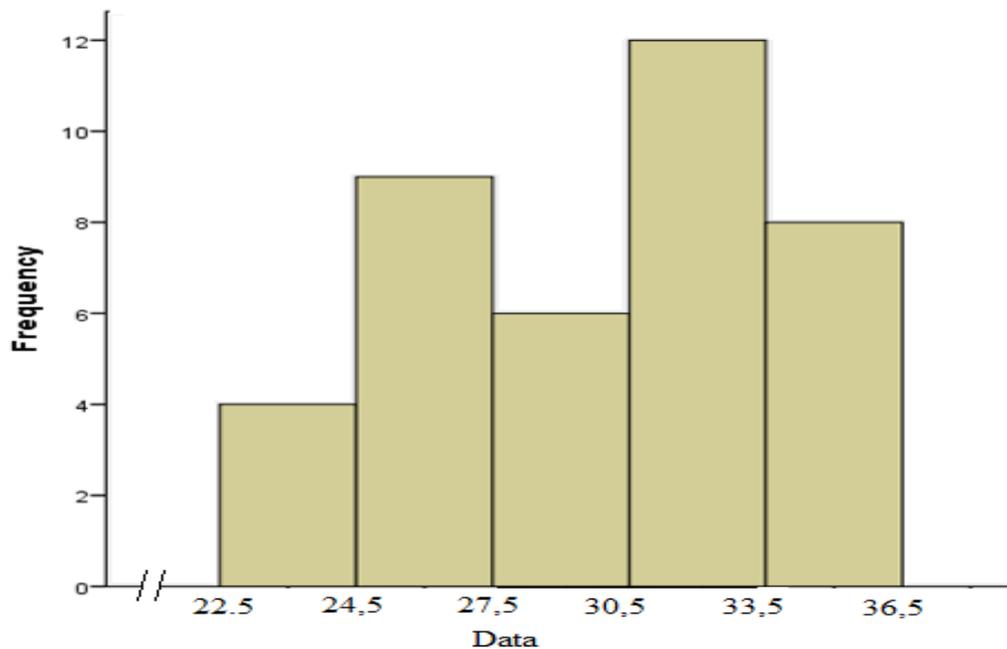
Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional (X_1)

| No. Kelas | Kelas Interval | Frekuensi Mutlak | Frekuensi Relatif (%) |
|------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1 | 22 – 24 | 4 | 10,3 |
| 2 | 25 – 27 | 9 | 23,1 |
| 3 | 28 – 30 | 6 | 15,4 |
| 4 | 31 – 33 | 12 | 30,8 |
| 5 | 34 – 36 | 8 | 20,5 |
| Jumlah | | 39 | 100 |

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 39 responden dapat diklasifikasi dalam 5 kelompok. 4 responden terdapat pada interval 22-24 atau 10,3%, 9 responden pada interval 25-27 atau 23,1%, 6 responden pada interval 28-30 atau 15,4%, 12 responden pada interval 31-33 atau 30,8%, 8 responden pada interval 34-36 atau 20,5%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan Transformasional tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan transformasional yang tersaji dalam Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1. Grafik Histogram variabelKepemimpinan Transformasional

Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal (M) kepemimpinan Transformasional adalah 28,0256 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 3,23213. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

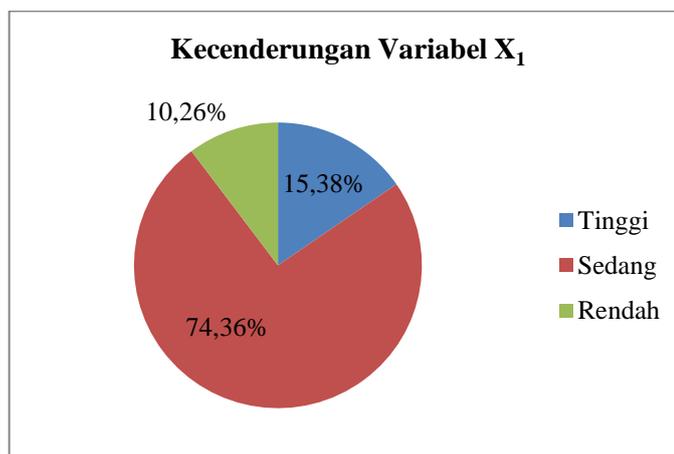
Tabel 4.3.
Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional

| Skor | Kategori | Jumlah | Presentase |
|------------------------|----------|--------|------------|
| $31,26 < X$ | Tinggi | 6 | 15,38 |
| $24,79 < X \leq 31,26$ | Sedang | 29 | 74,36 |
| $X \leq 24,79$ | Rendah | 4 | 10,26 |
| Total | | 39 | 100 |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 tentang distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 24,79

memperoleh presentase sebesar 10,26% (4 responden), kategori sedang dengan skor $24,79 < X \leq 31,26$ memperoleh presentase sebesar 74,36% (29 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari 31,26 memperoleh presentase 15,38% (6 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori sedang memiliki presentase terbesar yaitu 74.36%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional masih dalam katagori sedang. Adapun gambaran kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4.2. *Pie Chart* Kecenderungan Kepemimpinan transformasional

b. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 27 dan tertinggi 39 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 30,7179, median sebesar 30,0000, modus sebesar 30,00, varians sebesar 8,892, dan simpangan baku sebesar 2,98195. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

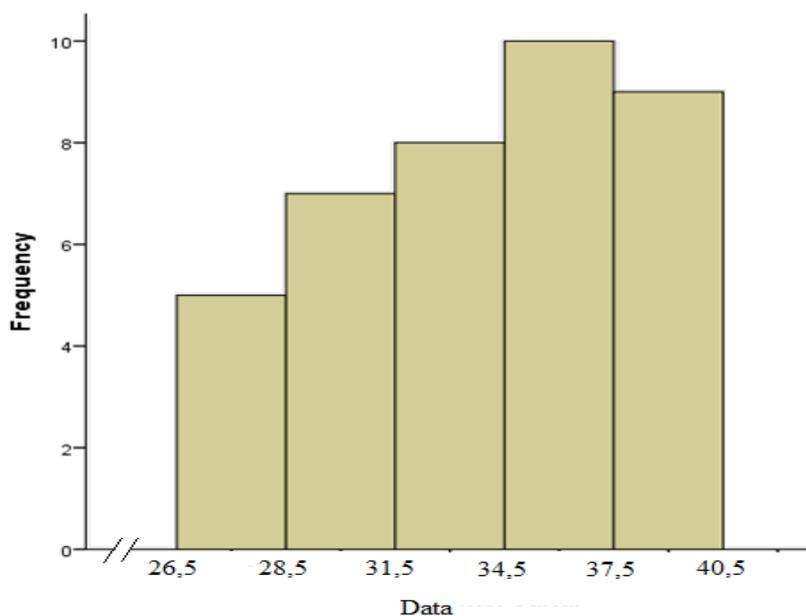
Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_2)

| No. | Kelas Interval | Frekuensi Mutlak | Frekuensi Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------------|-----------------------|
| 1 | 26 – 28 | 5 | 12,8 |
| 2 | 29 – 31 | 7 | 17,9 |
| 3 | 32 – 34 | 8 | 20,5 |
| 4 | 35 – 37 | 10 | 25,6 |
| 5 | 38 – 40 | 9 | 23,1 |
| Jumlah | | 39 | 100 |

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 39 responden dapat diklasifikasi dalam 5 kelompok. 5 responden terdapat pada interval 20-28 atau 12,8%, 7 responden pada interval 29-31 atau 17,9%, 8 responden pada interval 32-34 atau 20,5%, 10 responden pada interval 35-37 atau 25,6%, 9 responden pada interval 38-40 atau 23,1%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja yang tersaji dalam Gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Histogram Data Lingkungan Kerja

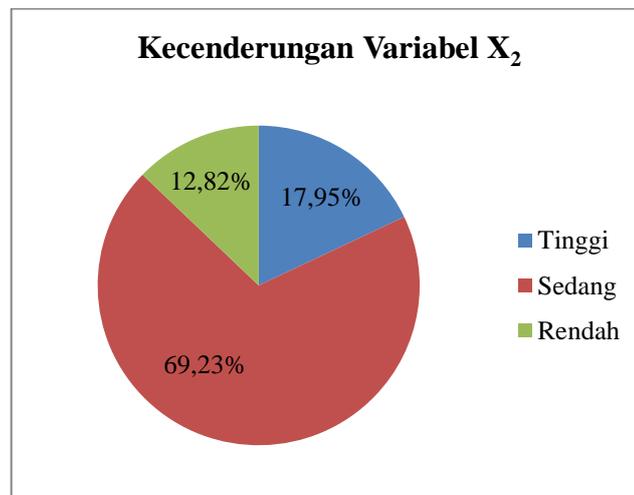
Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal (M) lingkungan kerja adalah 30,7179 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 2,98195. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Kecenderungan Lingkungan Kerja

| Skor | Kategori | Jumlah | Presentase |
|------------------------|----------|--------|------------|
| $33,70 < X$ | Tinggi | 7 | 17,95 |
| $27,73 < X \leq 33,70$ | Sedang | 27 | 69,23 |
| $X \leq 27,73$ | Rendah | 5 | 12,82 |
| Total | | 39 | 100 |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 tentang distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 27,73 memperoleh presentase sebesar 12,82% (5 responden), kategori sedang dengan skor $27,73 < X \leq 33,70$ memperoleh presentase sebesar 69,23% (27 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari 33,70 memperoleh presentase 17,95% (7 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori sedang memiliki presentase terbesar yaitu 69,23%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masih dalam katagori sedang. Adapun gambaran kecenderungan variabel lingkungan kerja yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4.4. *Pie Chart* Kecenderungan Lingkungan Kerja

c. Deskripsi Data Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 15 dan tertinggi 24 (skor maksimal 80). Rata-rata skor (mean) sebesar 19,00, median sebesar 18,00, modus sebesar 18,00, varians sebesar 5,158, dan simpangan baku sebesar 2,27110. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data komunikasi diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen (Y)

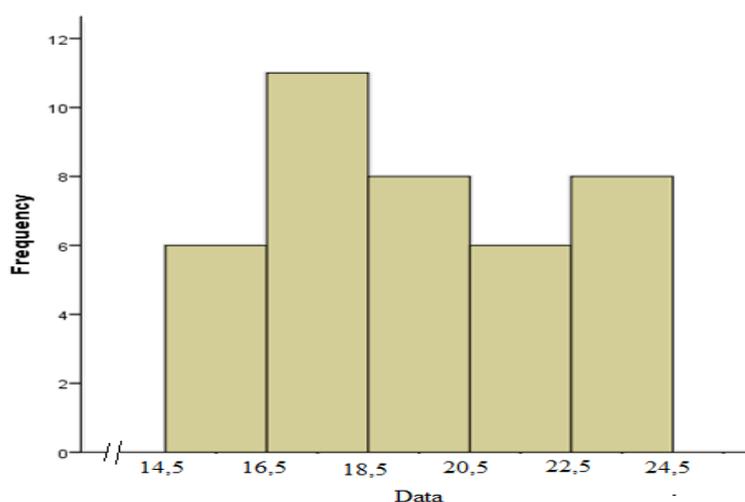
| No. | Kelas Interval | Frekuensi Mutlak | Frekuensi Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------------|-----------------------|
| 1 | 15 – 16 | 6 | 15,4 |
| 2 | 17 – 18 | 11 | 28,2 |
| 3 | 19 – 20 | 8 | 20,5 |
| 4 | 21 – 22 | 6 | 15,4 |
| 5 | 23 – 24 | 8 | 20,5 |
| Jumlah | | 39 | 100 |

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 39responden dapat diklasifikasi dalam 5 kelompok. 6responden terdapat pada

interval 15-16 atau 15,4%, 11responden pada interval 17-18 atau 28,2%, 8responden pada interval 19-20atau 20,5%, 6responden pada interval 21-22 atau 15,4%, 8responden pada interval 23-24 atau 20,5%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja dosen tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi varibel kinerja dosen yang tersaji dalam Gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Data Kinerja Dosen (Y)

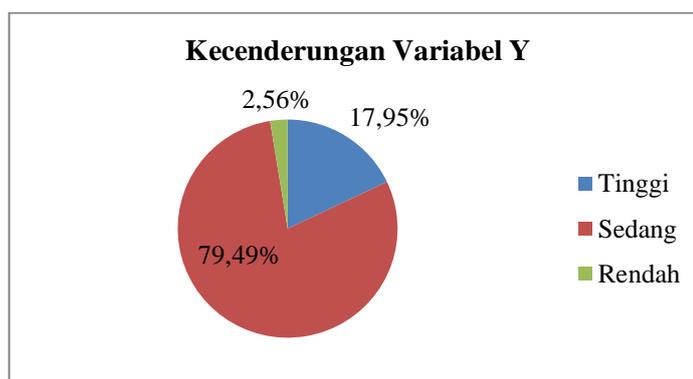
Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal (M) kinerja dosen adalah 19,00 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 2,27110. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Kecenderungan Lingkungan Kerja

| Skor | Kategori | Jumlah | Presentase |
|------------------------|----------|--------|------------|
| $21,27 < X$ | Tinggi | 7 | 17,95 |
| $16,73 < X \leq 21,27$ | Sedang | 31 | 79,49 |
| $X \leq 16,73$ | Rendah | 1 | 2,56 |
| Total | | 39 | 100 |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 tentang distribusi kecenderungan variabel kinerja dosen, menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 16,73 memperoleh presentase sebesar 2,56% (1 responden), kategori sedang dengan skor $16,73 < X \leq 21,27$ memperoleh presentase sebesar 79,49% (31 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari 21,27 memperoleh presentase 17,95% (7 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori sedang memiliki presentase terbesar yaitu 79,49%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen masih dalam katagori sedang. Adapun gambaran kecenderungan variabel lingkungan kerja yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



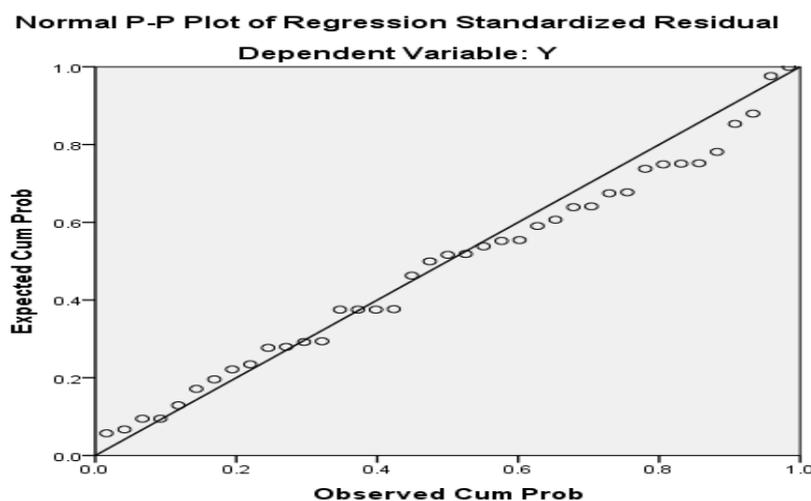
Gambar 4.6. *Pie Chart* Kecenderungan Lingkungan Kerja

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini mengungkapkan tiga variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Dosen (Y). Teknik yang digunakan adalah Anava 2 Jalur. Sebelum data diolah dengan teknik analisis dua jalur perlu didahului dengan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas, homogenitas atas X_1 , X_2 , dan Y .

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2013 : 160).



Gambar 4.7. Normal P-P Plot of regression

Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji di atas dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Dar grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. (Imam Ghozali,2013:105). Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolenearitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

| Keterangan | Collinearity Statistics | |
|---|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan Transformasional (X_1) | ,406 | 2,463 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | ,406 | 2,463 |

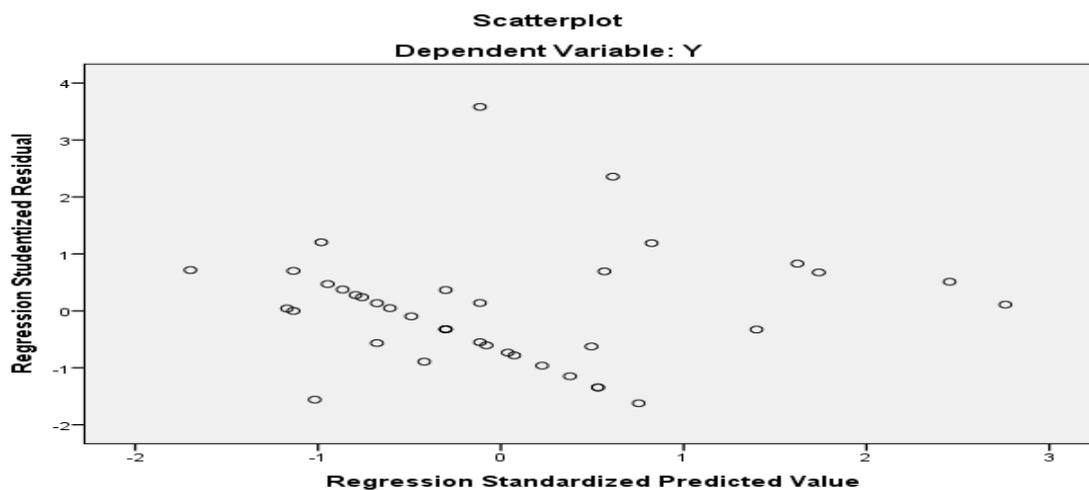
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel bebas yang diuji tidak ada nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2013:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2013:110).

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,775 ^a | ,601 | ,579 | 1,47371 | 1,717 |
| a. Predictors: (Constant), X1, X2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | |

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Nilai DW sebesar 1,717, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 39 (n) dan jumlah variabel 3 ($k=3$). Nilai DW 1,717 lebih besar dari batas (du) 1,5969 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y.1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.1} \neq 0$$

Pengujian H_1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kofesien regresi linier variabel X_1 terhadap Y

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.386 | 2.184 | | 2.008 | .052 |
| | X1 | .521 | .077 | .742 | 6.734 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.7. diperoleh hasil perhitungan diperoleh $a = 4,386$ dan $b = 0,521$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 4,386 + 0,521 X_1.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,521 artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Nilai R sebesar 0,521 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0

atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,521 menggambarkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen bernilai positif atau terdapat korelasi.

Tabel 4.8
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .539 | 1.54273 |

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.8. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa kinerja dosen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 55,10%, sedangkan sisanya 44,90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Varians (Anova)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 107.939 | 1 | 107.939 | 45.352 | .000 ^b |
| | Residual | 88.061 | 37 | 2.380 | | |
| | Total | 196.000 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 45,352 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 38 sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 6.734 (di atas nilai t tabel yaitu 2,02) mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,521), F hitung > F tabel (45.352 > 3,27) dan t hitung > t tabel (6.734 > 2,02) maka H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

b. Pengujian Hipotesis kedua

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y.2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.2} \neq 0$$

Pengujian H_1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kofesien regresi linier variabel X_2 terhadap Y

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.273 | 2.701 | | .841 | .406 |
| | X2 | .545 | .088 | .715 | 6.221 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.10. diperoleh hasil perhitungan diperoleh $a = 2,273$ dan $b = 0,545$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 2,273 + 0,545 X_2.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,545 artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Nilai R sebesar 0,545 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,545 menggambarkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen bernilai positif atau terdapat korelasi.

Tabel 4.11
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .715 ^a | .511 | .498 | 1.60913 |

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa kinerja dosen yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 51,10%, sedangkan sisanya 48,90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Varians (Anova)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 100.196 | 1 | 100.196 | 38.696 | .000 ^b |
| | Residual | 95.804 | 37 | 2.589 | | |
| | Total | 196.000 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 38,696 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 38

sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 6.221 (di atas nilai t tabel yaitu 2,02) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,521), F hitung > F tabel (38,696 > 3,27) dan t hitung > t tabel (6.221 > 2,02) maka H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

c. Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.12} \neq 0$$

Pengujian H_1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Kofesien regresi linier Berganda variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.491 | 2.489 | | .599 | .553 |
| | X1 | .331 | .116 | .471 | 2.848 | .007 |
| | X2 | .268 | .126 | .352 | 2.132 | .040 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.13. diperoleh hasil perhitungan diperoleh $a = 1,491$, $b = 0,331$ dan $c = 0,268$. Dengan memasukan harga a , b dan c ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 1,491 + 0,331 X_1 + 0,268 X_2.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,331 dan lingkungan kerja sebesar 0,268 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen.

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .775 ^a | .601 | .579 | 1.47371 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 60,10%, sedangkan sisanya 39,90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Varians (Anova)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 117.815 | 2 | 58.907 | 27.124 | .000 ^b |
| | Residual | 78.185 | 36 | 2.172 | | |
| | Total | 196.000 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 27.124 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 38 sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Melihat nilai F hitung sebesar 27.124 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

B. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Do`sen di FKIP UMSU. Dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data diperoleh dari 39 responden di klasifikasikan ke dalam 5 kelompok. 4 responden terdapat pada interval 22-24 atau 10,3%, 9 responden pada interval 25-27 atau 23,1%, 6 responden pada interval 28-30 atau 15,4%, 12 responden pada interval 31-33 atau 30,8%, 8 responden pada interval 34-36 atau 20,5%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 20 responden atau 51,3% skor kepemimpinan transformasional di atas nilai rata-rata dan 19 responden atau 48,7% berada di bawah nilai rata-rata.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional yang dihubungkan dengan kinerja dosen, maka dapat dijelaskan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dosen. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketinggian moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evyria Mauline Natiur Hutapea yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Learning Organization*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen”, dengan nomor volume 18 (2), 2016, ISSN print: 1411-1713, ISSN online: 2528-150X. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa data yang diperoleh 39 responden dapat diklasifikasikan ke dalam 5 kelompok. 5 responden terdapat pada

interval 20-28 atau 12,8%, 7 responden pada interval 29-31 atau 17,9%, 8 responden pada interval 32-34 atau 20,5%, 10 responden pada interval 35-37 atau 25,6%, 9 responden pada interval 38-40 atau 23,1%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 19 responden atau 48,8% skor komunikasi responden di atas nilai rata-rata dan 20 responden atau 51,2% berada di bawah nilai rata-rata.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan lingkungan terjadi uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para dosen tentu akan meningkatkan kinerja dari para dosen.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepantasnya

memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur ” dengan volume 17, nomor 1 2016 ISSN: 1412-968X. Menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian lingkungan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja dosen.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat F_{hitung} (27,124) lebih besar F_{tabel} (3,26), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,601 atau 60,1% yakni berarti variasi variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja sisanya 39,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Kepemimpinan transformasional merupakan satu faktor yang sangat penting bagi hubungan antara organisasi dalam kependidikan di perguruan tinggi. Kepemimpinan transformasional efektif apabila mampu mendorong motivasi dosen dalam mencapai kinerja yang maksimal efektif dapat dipelajari. Kepemimpinan transformasional antara organisasi dalam suatu lembaga dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Disamping kepemimpinan transformasional terdapat lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Penelitian ini sesuai yang dilakukan dengan kepemimpinan transformasional lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini s

Kemudian selain kepemimpinan transformasional lingkungan kerja juga merupakan satu variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja yang terdapat dalam kinerja dosen. Lingkungan kerja menuntut sekelompok dosen untuk mengikuti instruksi dari pemimpinnya dengan baik. Kepemimpinan sesungguhnya dapat meningkatkan kinerja dosen karena kepemimpinan berhubungan dengan tanggung jawab. Seseorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan salah satu ciri pemimpin yang bertanggung jawab itu ialah dapat menyelesaikan masalah dengan tuntas. Dengan tuntasnya setiap pekerjaan dalam kinerja dosen menunjukkan bahwa kinerja dosen itu baik.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dosen, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan kepemimpinan lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.
2. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat F_{hitung} (27,124) lebih besar F_{tabel} (3,26), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang relative besar dan signifikan terhadap peningkatankinerja dosen.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kineja dosen khususnya padafasilitas ruang dosen.
3. Diharapkan kinerja dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dapatditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Effendy, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hamsinah dkk (Oktober, 2017) 62-77 dalam jurnal pengaruh gaya kepemimpinan dan setres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- Hutapea, Evyria Mauline Natiur, 2016 “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Learning Organization* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen”, volume 18 nomor 2, ISSN print: 1411-1713, ISSN online: 2528-150X
- Kerlinger. 2002. *Asas-asas Penelitian Behavior*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komaruddin, Hidayat. 2001. *Active Learning*. Yogyakarta: Yappendis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Murtiningsih (Desember, 2015) Vol 17, No 2 dalam jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nurkholis.2003.*Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta:Grasindo
- Purwanto, M. Ngalim (1991). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya
- Priyanto, Duwi. 2009. SPSS “Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate” Gava Media: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi*. 10th Edition. Prentice Hall International Inc.
- Sarwono. Sarlito Wirawan. 2005. Psikologi Lingkungan, Penerbit PT. Gramedia Grasindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghaila Indonesia
- Sumartono,eko.2012.6 tipe kepemimpinan.
- Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulkifli, 2016“ Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur ” dengan volume 17, nomor1, ISSN: 1412-968X

| Variabel | Indikator | Sub indikator |
|---|---|---|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) Menurut Robbins dan Judge (2008:91) | Idealized Influence (pengaruh ideal) | 1. Memberikan motivasi kepada bawahan 2. Memberikan kepercayaan diri bagi bawahan |
| | Inspirational Motivation (motivasi inspirasional) Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) | 1. Berkomunikasi dengan bawahan 2. Memberi inspirasi pada bawahan |
| | | 1. Mengasah kreativitas dan inovasi bawahan 2. Mampu memecahkan masalah 3. Meningkatkan rencana dengan logika dan nalar bawahan |
| | Individualized Stimulation (pertimbangan individual) | 1. Memberi saran pada setiap bawahan 3. Menjadi motivator bagi bawahan |
| Lingkungan Kerja (X2) Menurut Sedarmayanti (2004:46) | Penerangan | 1. Penerangan dalam bekerja |
| | Suhu Udara | 1. Mengatur suhu di dalam ruangan |
| | Suara Bising | 1. Mengganggu dalam bekerja |
| | Penggunaan Warna | 1. Menarik minat pekerja |
| | Ruang Gerak yang Diperlukan | 1. Kenyamanan dosen dalam bekerja |
| | Keamanan Kerja | 1. P3K 2. BPJS Kesehatan |
| | Hubungan Karyawan | 1. Hubungan atasan dengan bawahan 2. Hubungan sesama bawahan |
| Kinerja Dosen (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) | Kualitas | 1. Hasil kerja yang memuaskan |
| | Kuantitas | 1. Waktu mengerjakan pekerjaan 2. Disiplin |
| | Pelaksanaan Tugas | 1. Keberhasilan dalam bekerja 2. Melaksanakan pekerjaan dengan baik |
| | Tanggung Jawab | 1. Tanggung dalam pekerjaan |

DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai pada kolom yang disediakan.

Berilah tanda silang pada huruf tiap nomor yang sesuai dengan bagaimana pendapat anda.

I. IDENTIFIKASI RESPONDEN

No.responden :(DI ISI OLEH PENELITI)

Tanggal/Bulan/Tahun :/...../.....

Petunjuk Pengisian : Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda (V) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan.

| | | |
|----|--|--|
| | Jenis Kelamin | |
| 1. | 2. <input type="checkbox"/> Laki-laki | 3. <input type="checkbox"/> Perempuan |
| | Usia | |
| 2. | 1. <input type="checkbox"/> Di bawah 1 tahun | 4. <input type="checkbox"/> 41-50 tahun |
| | 2. <input type="checkbox"/> 21-30 tahun | 5. <input type="checkbox"/> 51 tahun ke atas |
| | 3. <input type="checkbox"/> 31-40 tahun | |
| 3. | Lama Bekerja | |
| | 1. <input type="checkbox"/> Di bawah 1 tahun | 3. <input type="checkbox"/> 4-6 tahun |
| | 2. <input type="checkbox"/> 1-3 tahun | 4. <input type="checkbox"/> 7 tahun ke atas |
| 4. | Pendidikan Terakhir | |
| | 1. <input type="checkbox"/> SLTA | 4. <input type="checkbox"/> Sarjana (S1) |
| | 2. <input type="checkbox"/> Diploma | 5. <input type="checkbox"/> Magister (S2) |
| | 3. <input type="checkbox"/> Doktor (S3) | |

II. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Pada bagian ini Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda (X) pada salah satu alternative jawaban menurut Bapak/Ibu yang paling tepat pada kolom tersebut.

| No. | Pernyataan | Skor |
|-----|--------------------|------|
| 1. | Sangat setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak setuju (TS) | 2 |

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|----|---|----|
| | | TS | KS | S | SS |
| 1. | Mampu memberikan motivasi kepada bawahan | | | | |
| 2. | Memberikan kepercayaan diri kepada bawahan | | | | |
| 3. | Mampu berkomunikasi baik dengan bawahan | | | | |
| 4. | Mampu memberikan inspirasi pada bawahan | | | | |
| 5. | Mampu mengasah kreativitas dan inovasi bawahan | | | | |
| 6. | Mampu memecahkan masalah secara bijak | | | | |
| 7. | Mampu meningkatkan rencana dengan logika dan nalar bawahan | | | | |
| 8. | Mampu memberi saran pada setiap bawahan | | | | |
| 9. | Mampu menjadi motivator bagi bawahan baru | | | | |

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|----|---|----|
| | | TS | KS | S | SS |
| 1. | Penerangan dalam bekerja sangat dibutuhkan | | | | |
| 2. | Membantu keberhasilan kegiatan-kegiatan dalam bekerja | | | | |
| 3. | Suhu udara dalam bekerja menentukan suatu keberhasilan bekerja | | | | |
| 4. | Suara yang berisik dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja | | | | |
| 5. | Menggunakan cat warna dinding yang bagus dapat membuat semangat dosen dalam mengajar | | | | |
| 6. | | | | | |
| 7. | P3K dalam pekerjaan sangat dibutuhkan | | | | |
| 8. | BPJS kesehatan bermanfaat untuk para dosen | | | | |
| 9. | Hubungan atasan dengan bawahan senantiasa baik | | | | |
| 10. | Hubungan sesama bawahan senantiasa harus berjalan dengan baik | | | | |

Variabel Kinerja Dosen (Y)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|----|---|----|
| | | TS | KS | S | SS |
| 1. | Mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan | | | | |
| 2. | Mampu memberikan kepastian waktu dalam mengerjakan pekerjaan | | | | |
| 3. | Disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaan | | | | |
| 4. | Keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan | | | | |
| 5. | Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 6. | Memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan | | | | |