



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

Rukayah Noprilan Siagian*

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to find out the picture and influence of leadership style, competence and motivation of lecturer work at FKIP Universitas Simalungun simultaneously and partially. Leadership style has a vital role in supporting and improving lecturer performance. High competence will improve performance. High work motivation will also improve the performance of lecturers in carrying out their duties and obligations. This research uses quantitative methods. The sample in this study was 42 lecturer at Universitas Simalungun. The analysis method used is the Multiple Linear Regression model. The data in this study is primary data collected using questionnaires. The analysis method used is Multiple Linear Regression. To test hypotheses simultaneously, F-test is used and partially used t-test.

ARTICLE HISTORY

Submitted 07 February 2022
Revised 18 February 2022
Accepted 28 February 2022
Published 03 March 2022

KEYWORDS

lecturer performance; leadership style; competency; work motivation.

CITATION (APA 6th Edition)

Siagian, R. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. 6(1), 8-15.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

rukayahnoprilan@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang memfasilitasi kegiatan Tri Dharma yang berkesinambungan. Dalam salah satu bagian Tri Dharma yaitu pengajaran, peran dosen sebagai tenaga pengajar untuk turut serta menghadirkan pendidikan berkualitas bagi kemajuan bangsa dan negara. Untuk itu kualifikasi yang diperlukan harus sesuai dengan kebutuhan perkembangan dan tantangan jaman sebagai bekal persaingan secara global (Nugroho, 2004, p. 9).

Kualitas sebuah perguruan tinggi sangat bergantung oleh kinerja dosen. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting sebab digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berhubungan kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Aspek lain adalah hubungan organisasi dengan lingkungan sosial dan lingkungan politiknya (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 2006, p. 43).

Kinerja dosen merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Hal tersebut menjadi sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya (Mulawarman, 2003, p. 51).

Kinerja dosen yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim yang nantinya berpengaruh pada pencapaian kinerja dosen. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Sebab, model kepemimpinan yang sudah tepat akan tercipta keselarasan dalam bekerja dengan sendirinya. Namun, pada organisasi sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik. Misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan dan arahan kerja (Bass, 1985, p. 4).



Kemudian hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja dosen adalah Kompetensi dosen. Dalam hal ini bukan hanya sekedar kemampuan yang harus dikuasai. Akan tetapi, juga harus diiringi dengan kemauan yang kuat dalam menggunakannya. Ada tiga dimensi dalam kompetensi; dimensi kecakapan proses, konsep dasar keilmuan, dan penerapan. Kompetensi dosen dapat diidentifikasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan dosen di perguruan tinggi. Bagaimana seorang dosen dapat mengajar, berkomunikasi, dan berperilaku kepada mahasiswa dapat menunjukkan kompetensi yang mereka miliki (Alain Mitrani, [1995](#), p. 53).

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa. Dalam hal ini adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Istijanto, [2006](#), p. 25).

Berdasarkan data yang didapat, bidang keahlian dosen tetap di pendidikan masih sangat sedikit dilihat dari pendidikan dosen. Dari 42 dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun terlihat bahwa hanya 21 atau 50% dosen yang memenuhi kualifikasi bidang keahlian yang sesuai dengan tugasnya (data KTU FKIP Universitas Simalungun, 2020). Namun, permasalahan kinerja dosen di lingkungan FKIP Universitas Simalungun masih belum optimal. Permasalahannya terletak pada latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Hal ini menyebabkan distorsi pencapaian kompetensi yang diharapkan. Sehingga dijumpai, seorang dosen mengajarkan mata kuliah yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini menyebabkan kompetensi yang dimiliki mahasiswa terkadang melenceng dari kurikulum yang sudah disusun.

Kondisi ini juga diperparah, jika dosen mengajar lebih dari satu mata kuliah. Tidak jarang mereka memaksakan mengajar mata kuliah lain, meskipun tidak ada latar belakang pendidikan yang mendukung. Selain itu, dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat para dosen FKIP Universitas Simalungun masih menunjukkan kinerja yang belum optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, [2015](#), p. 18). Sampel penelitian ini dosen FKIP Universitas Simalungun Pematangsiantar yang berjumlah 42. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup di mana jawabannya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert (Moleong, [2016](#), pp. 45-47). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel-variabel yang merepresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Analisis inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel untuk menggeneralisasikan populasi, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi (Sugiyono, [2011](#), pp. 12-14).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun Pematangsiantar

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

Bentuk Pengujian:

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

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

Kriteria Pengambilan Keputusan:

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

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan dari hasil deskriptif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pernyataan tidak pernah ada pada pernyataan atasan tidak mementingkan diri sendiri, atasan mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan, dan atasan mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan. Dan pada kategori jarang tertinggi pada pertanyaan atasan mudah untuk memahami bawahan, atasan tidak mementingkan diri sendiri, atasan berusaha meyakinkan seluruh bawahan untuk memahami perannya terhadap organisasi/instansi, atasan mematok jadwal terselesaikannya suatu pekerjaan, atasan jika bertindak/mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar, lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada

kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Mengingat pentingnya peranan dari dosen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar penting bagi seorang atasan untuk mengenal setiap karakter bawahannya agar lebih mudah memahami serta mengetahui kuantitas setiap bawahannya.

Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan. Apa pun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apa pun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan ke arah kebaikan bagi anggotanya (Miftha, 2006, pp. 112-115).

Keunggulan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah cocok untuk situasi normal, menciptakan tim kerja tinggi, menghasilkan kepuasan kerja para pengikut tinggi dan jika para pengikut berkualitas, akan menghasilkan kinerja tinggi. Sedangkan, yang menjadi kelemahan adalah memerlukan kualitas pengikut yang tinggi, jika pengikut tidak berkualitas dapat menimbulkan anarkis, memerlukan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban pemimpin dan pengikut serta bagaimana berinteraksi satu sama lain, dan pemimpin dan pengikut harus memahami dan menerapkan prinsip-prinsip demokratis. Agar kepemimpinan efektif gaya kepemimpinan pemimpin harus cocok dengan kesiapan dari para pengikutnya. Dengan kata lain pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan para pengikut yang dipimpinnya. Sesuai dengan perilaku tugas, perilaku hubungan dan kesiapan pengikut (Kartono, 2003, pp. 395-399).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun Pematangsiantar

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

Bentuk Pengujian:

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

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

Kriteria Pengambilan Keputusan:

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

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

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

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

parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kompetensi rata-rata maksimum sebesar rata-rata maksimum sebesar 4,17 terletak pada dosen menggunakan internet sebagai salah satu sumber belajar. Rata-rata minimum sebesar 3,29 terletak pada dosen melakukan bimbingan skripsi mahasiswa. Mayoritas responden menilai kompetensi menjadi hal yang penting untuk dapat menunjang kinerja setiap dosen.

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

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kompetensi menunjukkan ada beberapa dosen yang tidak pernah menguasai materi perkuliahan secara mendalam, menjawab pertanyaan mahasiswa secara tepat, memberikan contoh yang relevan dengan materi yang diajarkan dan menghasilkan karya ilmiah dalam 3 tahun terakhir (sesuai dengan disiplin ilmu). Ada juga dosen yang tidak pernah menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran, tidak pernah menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, dan tidak pernah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa. Hal ini terjadi karena dilatar belakangi beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dosen yang tidak sesuai dengan mata kuliah yang diampu sehingga tidak tercapai kompetensi pembelajaran yang diharapkan. Selain itu juga setiap dosen mengampu lebih dari satu mata kuliah di setiap semesternya, lain hal lagi dengan pergantian mata kuliah di setiap semesternya sehingga fokus dosen terbagi-bagi. Dengan kondisi seperti ini akan sulit untuk melakukan pendalaman materi dari setiap mata kuliah yang diampu. Maka, sebaiknya fakultas menentukan mata kuliah yang tetap untuk diampu setiap dosen sehingga dosen dapat terus mengembangkan materi perkuliahan yang diampu dan lebih mendalaminya (Ngalim, 2005, pp. 75–78).

Mengingat tugas utama dosen adalah menjunjung tinggi Tri Dharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Seperti data yang dikumpulkan oleh penulis bahwa kinerja penelitian dan pengabdian masyarakat para dosen FKIP Universitas Simalungun masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Dari 42 dosen tetap yang ada di FKIP Universitas Simalungun menunjukkan rata-rata 0,5 atau 1 penelitian atau pengabdian masyarakat yang dihasilkan dosen. Maka penting bagi fakultas untuk mendukung atau mendorong dosen untuk terus aktif dalam melakukan penelitian dan pengabdian seperti membuat pelatihan dalam penulisan jurnal, pelatihan kiat untuk memenangkan hibah penelitian dari Dikti, memberikan kesempatan untuk dosen membimbing skripsi mahasiswa serta memberikan dukungan dana dan penghargaan bagi dosen yang berprestasi dibidang ini. Dengan adanya dukungan dari fakultas, dosen akan merasa termotivasi dan terus berupaya untuk meningkatkan kompetensinya.

Beberapa pakar dari *cognitive science* yang lebih dikenal dengan *the brain science* memercayai bahwa upaya meningkatkan kompetensi SDM akan lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan melupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari

kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *reframing*. Pendekatan *reframing* merupakan pergeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi bisa mencapai tujuannya. Karakteristik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi SDM dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir SDM dalam organisasi (Simamora, 2001, p. 211).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja dosen. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 42 - 3 = 39$ adalah 2,022. Untuk itu $t_{hitung} = 2,532$ dan $t_{tabel} = 2,022$

Bentuk Pengujian:

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

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

Kriteria Pengambilan Keputusan:

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan ada beberapa dosen yang tidak pernah memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan, tidak pernah merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih ada dosen yang merasa lingkungan kerja yang dimiliki tidak aman dan nyaman. Kondisi ini menyebabkan berdampak pada

kinerja dosen. Motivasi kerja dosen menjadi rendah ketika berada di situasi tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan. Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai proses mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan ditentukan sebelumnya (Prasetia, Melfayetty, and Dewi, [2020](#)).

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi, karena setiap bagian pada organisasi memiliki peranan yang berbeda-beda. Begitu pula tugas atau pekerjaan yang diemban oleh dosen, dosen merasa tidak tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga membuat dosen tidak bersemangat atau tidak memberikan kontribusi secara maksimal untuk penyelesaian tugas tersebut (Hasibuan, [2009](#), pp. 36–37). Maka, penting bagi pimpinan untuk mengetahui kemampuan setiap dosen dan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing dosen. Begitu pula dengan lingkungan kerja dosen dengan fasilitas yang seadanya membuat dosen merasa kurang nyaman saat bekerja di kampus. Hal ini sebaiknya mendapat perhatian dari yayasan dengan memberikan fasilitas ruangan (seperti jumlah kursi dan meja yang memadai, pendingin ruangan/AC) dan fasilitas bekerja yang lengkap (laptop, jaringan internet dan lain-lain) yang dapat membuat dosen merasa nyaman dan aman saat bekerja (Iskandar, Umar, and Tamsah, [2018](#)).

Pemberian motivasi kepada para bawahan merupakan kewajiban para pimpinan, agar bawahan tersebut dapat lebih meningkatkan volume atau mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang yang berbeda, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Untuk itu, pimpinan dituntut dapat menggunakan keahliannya: menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi, membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan, memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan dan memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktivitas (Supardi and Anwar, [2004](#), p. 147).

Dengan membandingkan teori di atas dan melihat situasi pada motivasi kerja dosen di Fakultas ilmu keguruan dan ilmu pendidikan, dapat kita lihat bahwa pimpinan memiliki peranan yang sangat penting dapat memotivasi dosen untuk bekerja. Maka dari itu sebaiknya Fakultas Ilmu Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar memperhatikan kesejahteraan dosen terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar, memberikan fasilitas yang memadai bagi dosen sehingga dosen merasa nyaman dan aman saat bekerja di kampus serta menciptakan iklim kerja yang menyenangkan di Universitas Simalungun Pematangsiantar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja dosen. Adanya kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen. Gaya kepemimpinan yang efektif serta kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen.

REFERENSI

Alain Mitrani, et al. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2006). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Umar, A., and Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1(1).
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miftha, T. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulawarman. (2003). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Ngalim, P. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, S. (2004). *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM Yang Handal, Mandiri dan professional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, I., Melfayetty, S., and Dewi, R. (2020). The effect of transformational leadership and academic Optimism culture on teacher empowerment and motivation Along its impact on the effectiveness of medan state junior High school. *International Journal on Language, Research and Education Studies*, 4(2).
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, and Anwar. (2004). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.