

Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STMIK Binjai

Wijaya¹, Indra Prasetya², Faisal Rahman Dongoran³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: wijaya21@gmail.com

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

This research is a quantitative research, which aims to determine the influence of leadership, school culture and empowerment on the work motivation of State Elementary School teachers in Sibolga. The sample of this study was 83 teachers with civil servant status. The research instrument was in the form of a questionnaire distributed to the research respondents. The results showed that the multiple regression equation simultaneously was $Y = 15,757 + 0.156 X1 + 0.113 X2 + 0.636 X3$. This positive regression line equation indicates that the better leadership (X1), school culture (X2) and empowerment (X3) will increase work motivation (Y), then H_a is accepted and H_0 is rejected. Obtained the value of R square of 0.403. This means that the variables of leadership (X1), school culture (X2) and empowerment (X3) affect teacher motivation (Y) together by 40.3%, and the remaining 59.7% is determined by other reasons that are not researched.

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

1. PENDAHULUAN

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

Kinerja pada hakikatnya bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Rivai, 2004).

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

Selain melaksanakan tugas intruksional, seorang dosen juga berperan sebagai pendidik dan pembimbing (Prawirosentoeso, 1999). Artinya dosen tidak juga berperan sebagai penyampaian materi pembelajaran tetapi juga menstransfer, membimbing, mengarahkan peserta didik agar memiliki karakter yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. dosen juga menjadi teladan yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Baik dalam segi ucapan, perbuatan agar dapat ditiru oleh mahasiswa. Mahmudi (2009) secara garis besar ada tiga yang harus dimiliki seorang dosen agar kinerjanya dapat dilakukan secara optimal. Sibarani (2009) kualifikasi pendidikan dosen yaitu ada tiga yaitu pertama *Capability personal*, artinya dosen diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang mantap sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. Kedua *inovator* artinya dosen harus memiliki komitmen terhadap perubahan dan reformasi, sehingga menjadi penyebar ide pembaharuan yang efektif, ketiga sebagai *developer* yang artinya adalah dosen memiliki visi keguruan yang mantap dan luas prespektifnya, sehingga mampu melihat kedepan dalam menjawab tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan suatu sistem.

Rendahnya kinerja dosen diasumsikan oleh banyak orang dikarenakan minimnya penghasilan yang diterima oleh dosen setiap bulannya dibandingkan dengan negara-negara lain (Hidayanto, 2006:54). Sehingga untuk bisa menambah pengetahuan dan informasi lewat berbagai media kurang mampu dilakukan karena untuk mencukupi kebutuhan, dosen tidak cukup dengan penghasilan yang minim (Simanjuntak & Wahyanti, 2021). Berdasarkan dari hal tersebut maka dibuatlah Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana di dalamnya disebutkan bahwa setiap tenaga pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut hanya diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Berbagai cara yang bisa dilakukan dosen untuk meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan menempuh program sertifikasi dosen.

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

STMIK Binjai melakukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya diantara STMIK Kaputama Binjai berdiri pada tahun 2002 dan STMIK Methodist

Binjai berdiri pada tahun 2014. Sebagai sekolah tinggi berbasis teknologi komputer tentunya harus berdaya saing mengingat telah tumbuh dan berkembang kampus dan sekolah tinggi berbasis teknologi di Kota Medan yang secara geografis letaknya sangat berdekatan dengan Kota Binjai. Namun berdasarkan perjalanan STMIK di kota Binjai, dengan adanya persaingan semakin kompetitif ini menyebabkan program studi teknik komputer (D3) STMIK Kaputama Binjai dinyatakan ditutup pada tahun 2018. Penutupan program studi ini tentunya berkaitan dengan kinerja program studi yang tidak maksimal dalam penyelenggaraan pendidikannya.

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

Tabel 1 Dosen dan Tenaga Administrasi STMIK Kaputama Binjai

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

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa STMIK Kaputama telah memiliki kualitas dengan akreditasi rata-rata nilai B. Namun demikian masih memiliki banyak kelemahan diantaranya jumlah dan rasio dosen dengan mahasiswa serta adanya program studi yang dinyatakan tutup. Demikian halnya dengan STMIK Methodist Binjai yang masih terbilang muda yakni berdiri tahun 2014 terdapat program studinya belum terakreditasi dan nilai C. Berdasarkan data ini jelas bahwa kinerja STMIK di kota Binjai merupakan ukuran keberhasilan dosen dan sekolah tinggi itu sendiri baik kinerja pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang dicerminkan dari prestasi perolehan akreditasi program studi. Sebagaimana data dokumentasi dan observasi dilapangan, saat ini kinerja pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dosen dilihat dari jabatan fungsional dan kepangkatan dosen disajikan pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Kepangkatan Dosen STMIK Binjai

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

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

Salah satu beberapa cara untuk meningkatkan kinerja dosen adalah adanya dorongan dari pemimpin organisasi, dimana peran pemimpin dalam hal ini kepemimpinan di pendidikan tinggi harus mendukung sepenuhnya dan mengontrol kegiatan yang berlangsung. Sikap kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan dampak terhadap perkembangan kinerja dosen di perguruan tinggi, seperti halnya seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang visioner. Menurut Darmaji (2019) dimana kepemimpinan ini gaya kepemimpinan yang melihat visi ke depan dan

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

Sebagaimana halnya direktur atau setingkat dekan sebagai pimpinan di lingkungan perguruan tinggi tidak hanya wajib melaksanakan tugas administratif namun juga menyangkut tugas bagaimana tujuan dapat tercapai. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan semua unsur dan komponen di fakultasnya agar tercapai visi dan misi. Menurut Yukl (2019) seorang pemimpin itu memang harus visioner. Sebab menurutnya, visi yang jelas dalam suatu kepemimpinan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, mampu menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaan, dan mampu memupuk semangat untuk bekerja. Sagala (2017) kepemimpinan visioner menumbuhkan rasa kebermaknaan di dalam kehidupan kerja organisasi dan menjembatani keadaan organisasi masa sekarang dan masa depan, bagi sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Era revolusi industri 4.0 saat ini menuntut seorang pemimpin di perguruan tinggi harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap semua perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seorang pemimpin harus mampu memandang jauh segala kemungkinan, peluang, tantangan, dan bahkan hambatan yang bisa datang setiap saat (visioner). Seorang pemimpin visioner sangat efektif untuk menghadapi era dimana lembaga yang dipimpinnya menuntut untuk bergerak dengan cepat dan bersaing dengan sekolah yang lain. Menurut Sorensen, et al (2018) menekankan pentingnya suatu gaya kepemimpinan visioner pemimpin lembaga akademik untuk memandu lembaga mereka dan mengevaluasi kinerja kualitas lembaga dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Mappaenre (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner pendidikan tinggi, akan tergambar dari pengembangan organisasi yang dipimpinnya.

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

Oleh sebab itu, dengan memiliki motivasi kerja dalam menjalankan akan mampu berpikir inovatif, dan kreatif serta memiliki semangat juang (motivasi berprestasi) dalam menjalankan kinerja dengan baik. Sikap motivasi berprestasi yang dimiliki dosen adalah dengan cara menciptakan hal baru, berkreasi dan merealisasikannya didalam proses pembelajaran. Dimana sikap inovatif dosen penting dimiliki mengingat perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia pendidikan dan bidang lain berlangsung begitu cepat. Perubahan tersebut akan selalu membawa dampak terhadap pengembangan kurikulum. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yang

selalu berorientasi kepada lapangan kerja yang akan datang. Untuk itu dosen sebagai pelaku perubahan dituntut memiliki dorongan untuk lebih maju dan berprestasi dalam menghadapi perubahan tersebut. Tidak dapat di pungkiri bahwa perubahan akan terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu motivasi kerja ini lahir dari diri seseorang dan berdasarkan kepada kemauan untuk mengembangkannya. Berusaha memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dalam memperbaharui tugasnya. Motivasi ini merupakan langkah awal untuk mengembangkan kreatifitasnya merancang pembelajaran dan melaksanakannya dengan memanfaatkan berbagai teknologi pendidikan seperti penguasaan alat elektronik lainnya.

Salah satu di antara langkah awal untuk mencapai prestasi tersebut adalah rasa bangga dengan menunjukkan profesionalisme dalam mengemban pekerjaan sebagai dosen (Rivai, 2006). Dimana pembentukan sikap rasa tanggung jawab sebagai dosen ditunjukkan dengan peningkatan kualitas dan profesionalisme dosen. Hal ini karena dosen dipandang sebagai instrumen penting dalam proses pendidikan. Hasibuan (1999) beberapa kebijakan tersebut antara lain, pemerintah menetapkan jenjang pendidikan dosen pada tingkat pendidikan dasar minimal berpendidikan S2, dan untuk melakukan penyesuaian bagi para dosen yang belum mencapai pendidikan S2 pemerintah mendorong mereka untuk melanjutkan jenjang pendidikannya minimal S2. Dorongan yang positif tersebut dibuktikan dengan penyediaan program beasiswa dan bantuan pendidikan bagi para dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Mankunegara (2002) program peningkatan dan profesionalisme dosen memang diperlukan, hal ini dapat dilihat dari sejarah beberapa negara dalam rangka peningkatan kompetensi dosen.

Sejalan dengan uraian di atas, bahwa perkembangan secara global menunjukkan semakin dibutuhkan keahlian profesional oleh dosen. Meningkatnya tuntutan masyarakat atas kebutuhan keahlian profesional dan sikap profesional menimbulkan suatu reaksi yang berkembang cepat di masyarakat yang bertujuan dapat mengisi kebutuhan sesuai dengan perkembangan di berbagai bidang yang semakin kompleks yang membutuhkan penanganan dan pengamanan yang semakin sempurna. diperlukan sumber daya manusia yang memiliki ketangguhan daya saing dan kualitas yang tinggi. Ningtyas dan Bukhari (2020) seorang profesionalis jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) di dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Sebagaimana halnya dengan profesi dosen, menurut Rivai (2006) kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu staf atau karyawan. Kinerja secara umum terdiri dari beberapa unsur sebagai berikut: (1) kuantitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerjasama.

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

Demikian juga terpeliharanya hubungan yang harmonis antara sesama dosen, hubungan dosen dengan Dekan, sehingga terdapat kerja sama antara sesama dosen. Hubungan ini lah yang menjadi dorongan ataupun pencipta rasa kekeluargaan dalam fakultas. Robin & Coulter (2015) menjelaskan iklim kerja yang baik akan membangun rasa kebersamaan antara sesama dosen masyarakat kampus dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap kampus. Kondisi ini tentu akan memberikan dampak yang baik sehingga peningkatan kinerja dosen menghasilkan output lulusan tercapai. Usman (2015) iklim akademik merupakan kondisi yang harus mampu diciptakan untuk membuat proses pembelajaran di perguruan tinggi berjalan sesuai dengan visi misi dan tujuannya. Suasana akademik menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi kegiatan akademik, interaksi antara dosen dan mahasiswa.

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

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Prasetya, 2022). Populasi penelitian seluruh dosen STMIK Binjai sebanyak 71 orang dosen tetap. Penelitian ini menggunakan tehknik pengambilan *totality sampling* adalah seluruh dosen STMIK Binjai sebanyak 71 orang dosen tetap. Alat pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil diperoleh hubungan variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 100,575 + 0,306 X1$. Temuan penelitian pengaruh kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut.

Tabel 3. Model Summary Variabel X1 terhadap Y

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

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner
 b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 7,9%, dan sisanya sebesar 92,1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

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

Untuk menguji besarnya pengaruh suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil diperoleh koefisien regresi sebesar 0,255 dan konstanta sebesar 108,784. Maka di dapat hubungan variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 108,784 + 0,255 X2$. Pengaruh variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai pengaruh hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary Variabel X2 terhadap Y

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

a. Predictors: (Constant), Suasana Akademik
 b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

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

Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361

dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Model Summary Variabel X3 terhadap Y

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

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

Untuk menguji besarnya pengaruh secara simultan hubungan variabel digunakan Uji Regresi Berganda. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15.757 + 0,156 X_1 + 0,113 X_2 + 0,636 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Besarnya pengaruh antar variabel dijelaskan dengan koefisien determinasi R disajikan dalam Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik
 b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

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

Temuan Hoy, *et al* (2007) dengan judul “*Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct*” yang mengukur konstruksi optimisme akademik sebagai karakteristik

individu dan mengidentifikasi keyakinan dan praktik yang merupakan prediktor yang baik akan pengaruhnya pada efikasi dosen, prestasi mahasiswa, motivasi, sikap dan perilaku dosen. Hoy (1992) budaya sekolah berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan di dalam kampus, dalam hal ini kinerja dan motivasi kerja Suasana akademik merupakan keadaan yang menjadi ciri khas kehidupan di kampus yang diidentikan dengan aktivitas belajar-mengajar antara dosen dan mahasiswa, mengembangkan cara-cara berpikir kritis, analitis, rasional dan kreatif dalam memecahkan masalah, berdiskusi akademik dan praktik-praktik akademik lainnya. Suasana akademik yang mendorong seluruh komponen anggotanya ikut ambil bagian dalam mensukseskan pencapaian tujuan di organisasi dalam suasana saling percaya dan membebaskan. Dalam artian kampus yang memiliki suasana akademik yang tinggi akan mendorong kesadaran warga kampus pada pencapaian tujuan organisasi. Saragi (2014) suasana akademik merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah atau kampus yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah atau kampus tersebut, jika suasana akademik lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah atau kampus efektif. Sebaliknya suasana akademik kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan efektivitas bagi individu, kelompok maupun sekolah, organisasi atau perguruan tinggi. Sebagaimana Supardi (2010) bahwa suasana akademik di sekolah berpengaruh tidak hanya kepada kegiatan warga sekolah, tetapi juga motivasi dan semangatnya. Wahono dan Priyanto (2017) kaitan budaya dan pemupukkan motivasi berprestasi guru yakni meningkatnya semangat kerja keras, semangat berkompetisi yang dipadukan dengan semangat kooperasi, berpikiran positif, dan sportif atau sportifitas.

Pemberdayaan merupakan faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai efektivitas. Seyogyanya guru diberikan otonomi yang lebih luas dalam melaksanakan berbagai tugas, fungsi dan kewajibannya, sehingga tidak lagi harus terpacu pada pola-pola yang dibakukan, seperti berbagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang menyebabkan kreativitas guru menjadi terpasung. Guru harus di dorong berbuat lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, menemukan sendiri berbagai metode dan cara baru yang paling sesuai dan tepat dalam pembelajaran, yang ditujukan demi keberhasilan para siswanya. Guru penting memiliki kemampuan untuk bekerja. Pemberdayaan pada kemampuan guru penting dibangun agar guru dapat melaksanakan sejumlah tanggungjawab. Penguatan (*empowerment*) dapat memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki guru (individu atau kelompok) dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberdayaan harus mampu menumbuh kembangkan segenap kemampuan dan segenap kepercayaan diri guru yang menunjang kemandirian. Sebab pemberdayaan akan meningkatkan tanggungjawab. Snell dan Bohlander (2010) menemukan dalam penelitiannya bahwa individu yang diberdayakan harus bertanggungjawab atas perilaku terhadap orang lain, memproduksi hasil yang disetujui, mencapai kredibilitas, dan bekerja dengan pendekatan positif. Sumardi dan Wibowo (2018) pemberdayaan dengan *shared decision making by all participants*, yakni seluruh partisipan yang menjalankan keputusan, karena dilibatkan dalam membuat dan mengimplementasikan keputusan. Thomas dan Velthouse (1990) pemberdayaan guru akan berdampak pada otonomi, pertumbuhan profesional dan mendorong motivasi kerjanya. Demikian juga, pemberdayaan dan motivasi kerja menjadi bagian yang penting bagi efektivitas sekolah. Hackman dan Oldham (1980) pemerikayaan kerja (*job enrichment*) dan motivasi kerja dan praktisi manajerial berkaitan dengan pendelegasian. Avolio dan Bass (1995); Spreitzer, Kizilos, & Nason (1997); Thomas dan Velthouse (1990) pemberdayaan merupakan pengalihan kekuasaan organisasi (*transfer of organizational power*), pemberian semangat pada pengikut melalui kepemimpinan, peningkatan rasa kompeten (*self-efficacy*) melalui pengurangan ketidakberdayaan (*powerlessness*), peningkatan motivasi tugas intrinsik dan ekstrinsik.

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

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

4. KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 6,920 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,010$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 100,575 + 0,306 X1$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 100,575. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi motivasi guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai R square sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 7,9%, dan sisanya sebesar 92,1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,255 dan konstanta sebesar 108,784. Maka di dapat hubungan variabel suasana akademik (X2) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 108,784 + 0,255 X2$. Ini berarti bahwa jika suasana akademik meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,255 poin pada konstanta 108,784. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel suasana akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X3$. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,361 poin pada konstanta 91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja dosen yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,1 %, dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.
4. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa secara simultan persamaan regresi berganda sebagai $Y = 15,757 + 0,156 X1 + 0,113 X2 + 0,636 X3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan (X1), budaya sekolah (X2) dan pemberdayaan (X3) akan meningkatkan motivasi kerja (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperoleh nilai R square sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1), suasana akademik (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) secara bersama-sama sebesar 40,3 %, dan sisanya sebesar 59,7 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2002). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafsah., Sulasmi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Batubara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*. Vol 2, No 4, 188-194.
- Hayati, Elfrianto, Prasetia, I. (2021). The Influence of Principal Situational Leadership Style, Education and Training, Work Motivation on Teacher Performance. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*. Vol 4 No 3, 229-239
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2014). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Irwansyah, D, & Prasetia, I. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Kepala Sekolah di SMP Nahdlatul Ulama Paluh Kurau Hamparan Perak Deli Serdang. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol 1 No 1, 1151-1156.
- Kenny, McEwan. (2002). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership Second Edition*(The McEwanAdkins Group
- Luthfi N, H, (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap.
- Mifta, Fajar, (2002). *Mahasiswa dan Budaya Akademik*. Bandung: Rineka Cipta
- Muis. S, K, (2004). *Pendidikan Pancasila*. Yogyakarta: Paradigma
- Manullang, (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Masri & Effendi, Sofian. (2009). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Muliati (2020). *Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah yang Efektif*. Dalam www.lpmmpsulsel.net/v2/attachment/201. Diakses pada 3 September 2020
- Nur, Zazin, (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Prasetia, I. (2022). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Prasetia, I. (2023). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (1999). *Human Resource Management, 9th*, Cincinnati: South Western
- Sagala, Syaiful, (2003), *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta
- Sagala. Syaiful (2003). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sahat, Sibarani. (2009). Hubungan antara sikap inovatif, dan iklim organisasi, dan kinerja guru diSMK Negeri Bisnis Manajemen Medan. *Administrasi Pendidikan*. Tesis Univesitas Negeri Medan
- Sanusi Hamid, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish
- Sudarwan, Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: RinekaCipta
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suharasaputra, Uhar, (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: RefikaAditama
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan, edisi keempat*. Jakarta timur: bumi Aksara.
- Yusnita, Bahri, S., & Prasetia, I. (2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri 112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, Vol 2, No 1. 22-27.