

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN DI STIKES
Dr. RUSDI MEDAN**

TESIS

OLEH

**LISA YULIANA NASUTION
NPM. 091804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN DI STIKES
Dr. RUSDI MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**LISA YULIANA NASUTION
NPM. 091804017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di STIKES Dr. Rusdi Medan
Nama : Lisa Yuliana Nasution
NPM : 091804017

Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II



Azhar Aziz, S.Psi, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Wiwik Sulistyarningsih, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 10 April 2014

N a m a : Lisa Yuliana Nasution

N P M : 091804017



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs. Usman Tarigan, MS

Sekretaris : Suryani Hardjo, MA

Pembimbing I : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II : Azhar Aziz, S.Psi, MA

Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed

Telah di uji pada Tanggal 10 April 2014

N a m a : Lisa Yuliana Nasution

N P M : 091804017



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs. Usman Tarigan, MS

Sekretaris : Suryani Hardjo, MA

Pembimbing I : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II : Azhar Aziz, S.Psi, MA

Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed

PERNYATAAN

, Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, April 2014

Yang menyatakan,



Lisa Yuliana Nasution

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Perumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
A. Manfaat Teoritis	11
B. Manfaat Praktis	11
a. Bagi Organisasi	11
b. Bagi Peneliti	11
c. Bagi Akademis	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 13
2.1. Kinerja Dosen	13
2.1.1. Pengertian Kinerja Dosen	13
2.1.2. Pengukuran Kinerja Dosen	19
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen	21
2.2. Kepemimpinan Transformasional	30
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	30
2.2.2. Kepemimpinan Transformasional	35
2.2.3. Karakteristik Kepemimpinan Tranformasional	36
a. Kharisma (<i>idealized influence/charisma</i>)	37
b. Stimulasi Intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	37
c. Perhatian Individual (<i>individualized consideration</i>) .	38
d. Motivasi Inspirasi (<i>inspirational motivation</i>)	38
2.3. Motivasi Kerja	39
2.3.1. Motivasi	39
2.3. 2. Motivasi Kerja	42

2.3.3. Faktor Motivasi Kerja.....	46
2.3.4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	49
2.4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Dosen	51
2.5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen	52
2.6. Hubungan Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen AKBID Yayasan Pendidikan Dr. Rusdi Medan	54
2.7. Paradigma Penelitian	56
 BAB III	
METODE PENELITIAN	57
3.1. Desain Penelitian	57
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	58
3.4. Definisi Operasional Penelitian	58
1. Kinerja Dosen	58
2. Kepemimpinan Transformasional	59
3. Motivasi Kerja	60
A. Metode Dokumentasi	61
B. Metode Skala	61
1. Skala Kepemimpinan Transformasional	63
2. Skala Motivasi Kerja	63
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
1. Uji Validitas Alat Ukur	64
2. Uji Realibilitas Alat Ukur	65
D. Metode Analisis Data	66
 BAB IV	
PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	68
1. Orientasi Kanchah	68

2.	Persiapan Penelitian	69
a.	Persiapan Administrasi	70
b.	Persiapan Alat Ukur Penelitian	70
B.	Pelaksanaan Penelitian	76
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	76
1.	Uji Asumsi	77
a.	Uji Normalitas Sebaran	77
b.	Uji Linieritas Hubungan	78
2.	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda	79
3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	80
a.	Mean Hipotetik	80
b.	Mean Empirik	81
c.	Kriteria	81
D.	Pembahasan	82
BAB V	PENUTUP	88
A.	Kesimpulan	88
B.	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perguruan tinggi swasta sebagai mitra perguruan tinggi negeri, sebagaimana disebutkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1999, bahwa perguruan tinggi swasta sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional perlu terus didorong untuk meningkatkan pertumbuhan, peranan, tanggung jawab dan mutu pendidikan dengan tetap mengindahkan ciri khas perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta syarat-syarat pendidikan secara umum. Hal ini berarti bahwa perguruan tinggi harus memperkuat kemampuan jajaran/civitas akademika supaya lebih profesional dan berkualitas.

Menurut Swasto (1995), peran dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini berarti prestasi dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku yang berbobot. Selain itu dosen perlu mempunyai kemampuan berpikir logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian. Dengan demikian dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial kemasyarakatan.

Tumbuh kembangnya suatu organisasi banyak ditentukan oleh sumber daya manusianya yang berkualitas. Dengan demikian sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik termasuk faktor-faktor kompensasinya yang diharapkan bias meningkatkan produktivitas. Kontribusi perguruan tinggi dalam menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat signifikan. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dijelaskan bahwa: 1). Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi dan vokasi, 2). Pendidikan profesi; pendidikan tinggi setelah program sarjana untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus, 3). Pendidikan vokasi; pendidikan tinggi maksimal setara program sarjana untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian terapan tertentu

Dalam Pasal 3, ayat 1 Undang-undang Guru dan Dosen No.4 Tahun 2005, dikemukakan bahwa Guru dan Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih jauh dikemukakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidikan. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdullrachman. (2004). *Teori Pengembangan clan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Ikhtiar Baru
- Allen, M.W. & Brady, R.M. 1997. Total Quality Management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10, 316-341
- Alwi,S.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif* edisi pertama. Penerbit BPEE-Yogyakarta.
- Amason, P. & Allenm M.W. 1997. Intraorganisasional communication, perceived organizational support and gender. *Sex Roles*, 37, 955-977
- Apfelthaler, G.Muller,H.J. and Rehdher.R.R.(2002. Corparate Global Culture as Competitive Adventage : Learning From Germany and Japan in Alabama and Austria. *Journal of World Bussines* 37 108-118.
- Anwar, S.(2004).*Validitas dan Reabilitas*. Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Bacal,R.2001, Performance Management. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bernadin ,H.J. & Russell,A.J.(1998). *Human Resources Management : An Experimental Approach*. Mc.Graw Hill Company, Inc.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc
- Cooper,C.L. and Robertson, I.T.2002.The Influence of Values in Organizations : Linking Value and Outcomes at Multiple Levels of Analysis : Maierhofer, Kabanoff & Griffin. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.Vol.17.217-263.
- Daryono Rahardjo dan Waridin. (2000). An Assessment of Organizational Commitment Among Univerity Officers in Indonesia (A Study at Diponegoro University Semarang).
- Directory Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. 2007
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchhison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507

- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kotter, J. and Heskett, P,C. 1996. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *HarvardBusiness Review*, 73 (2): 59-67
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J. & Jaworski, R.A. 2001. Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54, 71-99
- Mulyasa. E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. (1992). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T.2005. *Teori Budaya Organisasi*. Penerbit. PT.Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior Konsep, Controversies, Application Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Robinson, J.P. and Shaver, P.R. 1973. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction To Industrial Organizational Psychology*. Scott, Foresmen/Little Brown Higher Education.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A. 1996. *Motivation and Leadership At Work Sixth Edition*. Hill Companies: McGraw.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M.(2005). *Performance Appraisal, Sistem yang Teori Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suhariadi, S. P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

—————. (2004). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yukl, Gary. (2009). *Leadership in Organization (Kepemimpinan Dalam Organisasi)*. Jakarta: Indeks

Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal

FORMULIR PENILAIAN KINERJA DOSEN

(Diisi oleh mahasiswa pada kelas bersangkutan)

Program Studi :
 Nama Dosen :
 Mata Kuliah :
 Kelas :

Rentan skala penilaian (skor) berikut ini untuk menjawab setiap pertanyaan; dengan menuliskan nilai skor pada kolom yang sesuai. Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Tidak Tahu = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

Uraian Kinerja Dosen	Skor				
	1	2	3	4	5
KEMAMPUAN MENGAJAR (KM)					
Dosen sangat siap mengajar di kelas					
Dosen menyediakan diktat kuliah selain buku teks					
Isi SAP sangat jelas dan membantu anda memahami matakuliah					
Dosen memperlihatkan penguasaan materi matakuliah					
Dosen mengajarkan materi dengan metode yang efektif					
Dosen selalu memberi contoh konkrit setiap menjelaskan suatu hal					
Dosen sangat komunikatif					
Dosen menciptakan suasana kelas yang kondusif/termotivasi					
Dosen mengajar tidak terlalu cepat/lambat, sehingga mudah dimengerti mahasiswa					
Dosen selalu memberi kesempatan mahasiswa untuk bertanya					
Materi dari matakuliah telah menambah / memperluas pengetahuan dan wawasan anda					
Mahasiswa puas setelah mengikuti perkuliahan matakuliah tersebut					
Matakuliah tersebut sangat mudah dipahami mahasiswa					
Dosen menciptakan suasana kelas yang menyenangkan					
Dosen memperlihatkan sikap menghormati mahasiswa dan mendorong / memotivasi mahasiswa					
Dosen terampil menggunakan sarana teknologi modern dalam memberi kuliah					
KEMAMPUAN MATERI PENGAJARAN (MP)					
Dosen menyelesaikan seluruh materi sesuai isi SAP					
Dosen menyediakan bahan ajar tambahan selain diktat dan buku teks					
Dosen tidak banyak bercerita tentang hal di luar materi matakuliah yang bersangkutan					
Buku teks untuk matakuliah tersebut mudah didapat					
Diktat dari Dosen telah tersedia dan mudah diperoleh					
Materi matakuliah selalu diperbaharui dengan contoh atau perkembangan terakhir					
Isi buku teks/diktat mudah dipahami					
KEMAMPUAN PERILAKU MENGAJAR (DM)					
Dosen selalu hadir memberi kuliah setiap pertemuan					
Dosen hadir di kelas tepat waktu					
Dosen tidak pernah meniadakan kuliah tanpa alasan					
Dosen meninggalkan kelas tepat waktu					
KEMAMPUAN PENYALURAN HASIL BELAJAR (EMJ)					
Dosen memberi penilaian yang obyektif					
Dosen selalu memberi penjelasan tentang cara menilai					
Dosen selalu mengembalikan hasil tes / tugas dengan catatan/komentar					
Materi tugas, tes, dan ujian sesuai dengan materi Matakuliah dan selaras dengan isi SAP					
Dosen selalu mengembalikan hasil tes / tugas kepada mahasiswa dalam waktu yang wajar					
KEMAMPUAN BERKAWALAN (KD)					
Dosen mudah ditemui di luar kelas					
Dosen berwibawa di mata mahasiswa					
Dosen memberi pendidikan tentang nilai (<i>values</i>), moral, etika selain tentang materi matakuliah					

SKALA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Sebagai atasan saya menjelaskan pentingnya arti memberikan pelayanan				
2	Pimpinan harus menunjukkan suri tauladan bagi bawahan				
3	Sebagai Pemimpin saya memahami cara kerja yang efektif				
4	Saya yakin mampu mengarahkan bawahan				
5	Pimpinan menggunakan simbol dalam menerangkan sesuatu pekerjaan				
6	Pimpinan melibatkan bawahan untuk mengatasi permasalahan dalam kerja				
7	Pimpinan mengajak saya untuk mendiskusikan pekerjaan yang dijalankan				
8	Pimpinan memotivasi saya melalui pujian				
9	Pimpinan mengembangkan cara pikir bawahan				
10	Pimpinan membuat saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
11	Pimpinan tidak membiarkan bawahan bekerja sendiri				
12	Pimpinan memperhatikan kesulitan bawahan dalam bekerja				
13	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan				
14	Pimpinan memiliki bakat khusus				
15	Pimpinan menjelaskan prosedur kerja				
16	Pimpinan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				
17	Pimpinan memberikan kebebasan untuk mengekspresikan kemampuan saya				
18	Pimpinan berwibawa dalam berwibawa				
19	Pimpinan menekankan kecerdasan dan kepercayaan diri untuk mengatasi kesulitan				
20	Pimpinan menekankan pengaruh pribadinya				
21	Pimpinan mampu menjalin komunikasi aktif dengan setiap bawahan				
22	Pimpinan mendorong bawahan bekerja melebihi target				
23	Bawahan terpengaruh dengan sikap pimpinan				
24	Pimpinan memberikan masukan yang menunjang kerja saya				
25	Bawahan bangga dengan keteladanan pimpinan				
26	Arahan dari pimpinan membuat saya betah bekerja				
27	Kebijakan yang diterapkan pimpinan membuat semangat kerja saya meningkat				
28	Pimpinan menegur saya secara pribadi saat saya melakukan kesalahan				