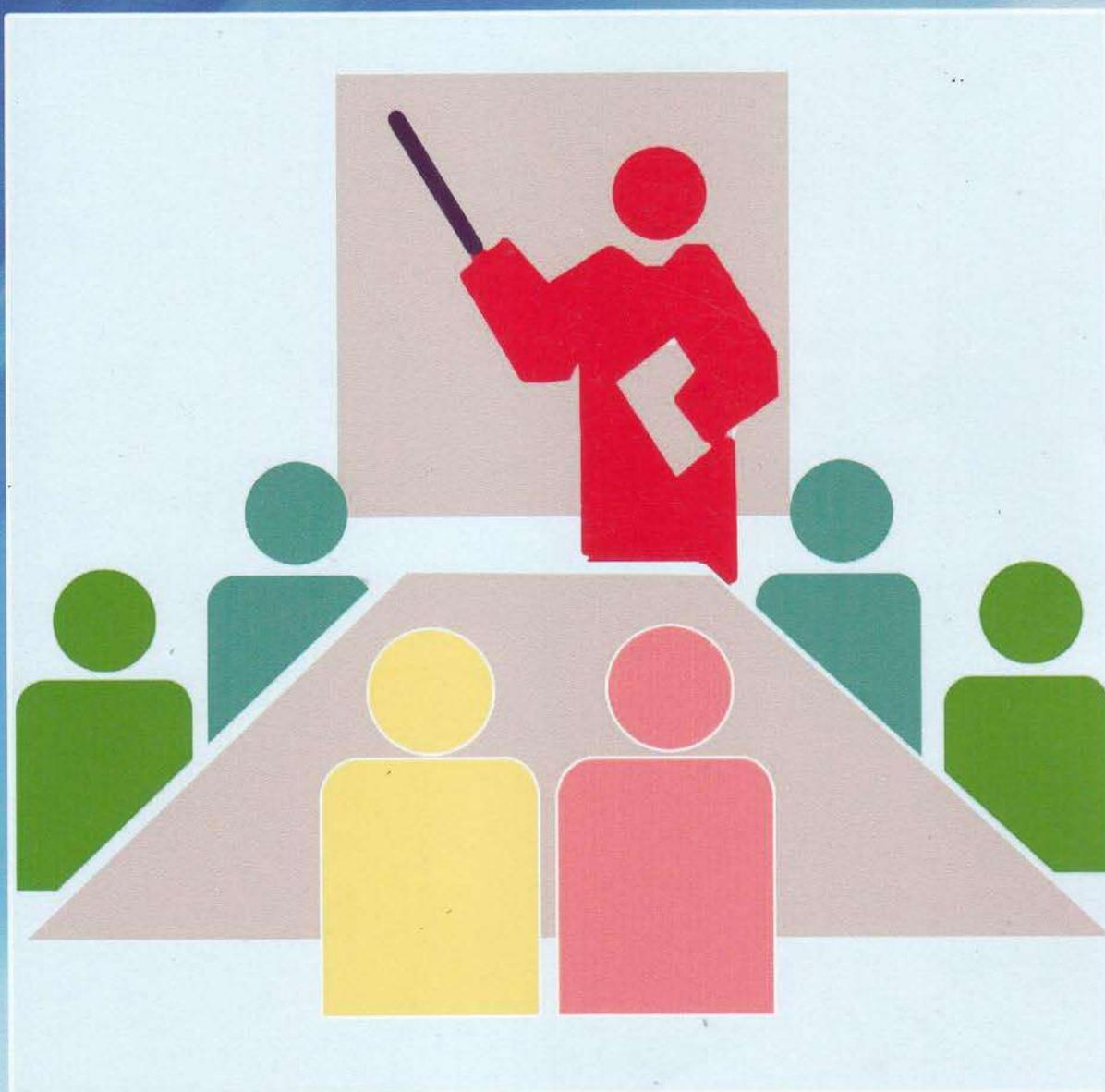


VOLUME 14 No. 1 APRIL 2018

Forum PENDIDIKAN

ISSN 0216 - 7298

JURNAL ILMU PENDIDIKAN



Jurnal
Ilmu Pendidikan

Volume
14

Nomor
1

TOMOHON
APRIL 2018

ISSN
0216 - 7298



FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MANADO

Jurnal

FORUM PENDIDIKAN

Fakultas Ilmu Pendidikan UNIMA
Volume 14 Nomor 1 APRIL 2018

TIM REDAKTUR

PENGARAH

Dr. Roos M. S. Tuerah, S.Pd., M.Pd (Dekan FIP UNIMA)

Drs. Julduz Paus, M.Pd (Pembantu Dekan I FIP UNIMA)

KETUA REDAKSI

Aldjon Dapa, S.Pd, M.Pd

PENYUNTING PELAKSANA

Drs. Pistos Manila, M.Pd

Drs. H. Pontororing, M.Pd

Dr. Meiske Liando, S.Pd, M.Pd

Richard Pangkey, S.Pd, M.Pd

STAF REDAKSI

Giovanni Poluakan, S.Psi

PANDUAN PENULISAN NASKAH

Forum Pendidikan, sebagai jurnal ilmiah bidang pendidikan, menerima kiriman naskah dari para penulis yang berhasrat mengkomunikasikan hasil penelitian dan telaah/kajian teoritik yang konseptual dalam bidang pendidikan.

Naskah yang masuk dan diterima redaksi akan dipertimbangkan untuk dimuat, apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Naskah diketik spasi tunggal, dengan huruf *Times New Roman*, dalam kertas kuarto sepanjang maksimum 10 halaman.
2. Naskah diketik melalui komputer dengan program microsoft (MS Word) dan bila terdapat gambar, bagan atau foto maka disertakan dalam bentuk file gambar, dan disertai dalam bentuk print out dan CD.
3. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku
4. Untuk laporan penelitian, sistematika penulisan terdiri atas : (a) Abstrak, (b) Pendahuluan, (c) Metodologi Penelitian, (d) Hasil dan Pembahasan, (e) Simpulan dan Saran, dan (f) Daftar Pustaka
5. Untuk telaah/Kajian sistematika penulisan terdiri atas : (a) Abstrak, (b) Pendahuluan, (c) Pembahasan, (d) Simpulan dan Saran, dan (f) Daftar Pustaka.
6. Setiap penulisan mencantumkan biodata yang meliputi identitas diri, riwayat pendidikan dan pekerjaan, karya dan aktifitas lain yang dianggap penting.
7. Setiap naskah yang masuk ke redaksi akan disunting kembali oleh Tim Penyunting. Apabila dianggap layak akan diterbitkan dan dipertimbangkan tidak dapat dimuat akan dikembalikan atau diinformasikan.

PENERBITAN

Frekuensi terbit Jurnal Forum Pendidikan dalam satu volume sebanyak dua nomor per tahun (April dan Oktober)

ALAMAT

Fakultas Ilmu Pendidikan UNIMA
Jl. Kaaten Matani I Tomohon
Telp. 0431-353685
Email :
Alinrikputal@yahoo.com

DAFTAR ISI

JURNAL FORUM PENDIDIKAN
Fakultas Ilmu Pendidikan UNIMA
Volume 14 Nomor 1 APRIL 2018

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI BELAJAR Anderson Sengkey	1 – 7
TERAPI MUSIK UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MOTORIK HALUS ANAK AUTIS Aldjon Dapa	8 – 17
PENERAPAN KEGIATAN BERMAIN PERAN UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERBICARA ANAK DI TK IDATHA MANADO Jeconya E. Lengkong	18 – 25
PERSEPSI KEPALA SEKOLAH TENTANG PELAKSANAAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS) PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN DIMEMBE KABUPATEN MINAHASA UTARA Jetty Fientje Kaunang	26 – 36
HUBUNGAN POLA ASUH ORANGTUA DENGAN PENYESUAIAN DIRI REMAJA Jofie Hilda Mandang	37 – 41
KAJIAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DI SKB KOTA MANADO DAN SKB TOMBARIRI KABUPATEN MINAHASA Julduz R. Paus	42 – 51
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN LEMBEH SELATAN KOTA BITUNG Margareta O. Sumilat	52 – 62
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIMA Marien Pinontoan	63 – 75
PENERAPAN PENDEKATAN SAINS TEKNOLOGI DAN MASYARAKAT UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR IPA SISWA SEKOLAH DASAR Roos M. S. Tuerah	76 – 83
PENINGKATAN KEMAMPUAN MOTORIK HALUS MELALUI MODEL PEMBELAJARAN DEMONSTRASI PADA ANAK TAMAN KANAK-KANAK Meiske T. Tumbel	84 – 89
EVALUASI KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MANADO Tellma M. Tiwa	90 – 98

JURNAL FORUM PENDIDIKAN
Fakultas Ilmu Pendidikan UNIMA
Volume 14 Nomor 1 APRIL 2018

HUBUNGAN KINERJA AKADEMIK DOSEN DENGAN MOTIVASI BELAJAR
MAHASISWA PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING FAKULTAS ILMU
PENDIDIKAN UNIMA

Meisie L. Mangantes

99 – 105

PENGUNAAN LAYANAN INFORMASI UNTUK MENINGKATKAN MINAT BELAJAR
SISWA KELAS XI JURUSAN TEKNIK SEPEDA MOTOR SMK NEGERI TUMPAAN

Threesje Tolukun

106 – 112

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIMA

Marien Pinontoan

Fakultas Ilmu Pendidikan UNIMA
e-mail : pinontoan.marien@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian kelembagaan ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Unima, motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Unima, serta pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Unima. Dengan menggunakan metode penelitian survey deskriptif melalui pendekatan penelitian kuantitatif terhadap sampel 81 dari 815 populasi dosen Unima, maka diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Unima, terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Unima, serta terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Unima.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Untuk menunjang keberhasilan organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjelaskan tugas dan fungsi manajemen. Di dalam manajemen fungsi pemimpin adalah mengunggah keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu hal yang harus ditempuh dan dibina anggota kelompoknya ke arah penyelesaian hasil kerja kelompok. Seorang pemimpin atau manajer yang berhasil dalam mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya banyak ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan dalam memimpin organisasi itu. Organisasi perguruan tinggi, seorang pemimpin dalam mengelola suatu lembaga perguruan tinggi yang dipimpinnya harus memiliki kompetensi dan keterampilan tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Kompetensi kepemimpinan tersebut menurut

Wahyuni (1992:12) bahwa: "kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standar kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakannya, sehingga pemimpin harus mempunyai pengalaman dan pengetahuan agar dalam membimbing bawahannya. Seorang pemimpin harus memiliki visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan tinggi untuk menggerakkan dosen dan tenaga administrasi serta mahasiswanya harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang optimal.

Universitas Negeri Manado sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi memiliki struktur kelembagaan yang jelas dan telah ditata sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Secara umum struktur kelembagaan universitas negeri manado

dipimpin oleh seorang Rektor dan dibantu oleh sejumlah pembantu rektor. Pada tingkat universitas terdapat sejumlah perangkat kelembagaan seperti Senat Universitas sebagai lembaga normative dan yang akan mengarahkan dan memberi pertimbangan secara kelembagaan untuk masa depan perguruan tinggi. Selain lembaga Senat terdapat 7 Fakultas, lembaga penelitian, lembaga pengabdian kepada masyarakat, lembaga penjaminan mutu pendidikan tinggi, LP2AI, perpustakaan, pusat computer, lab. bahasa, serta lembaga terkait lainnya di tingkat Universitas.

Dalam penelitian ini, Kelembagaan Fakultas Ilmu Pendidikan dipimpin oleh Dekan dan dibantu oleh para pembantu dekan serta pimpinan program studi, bersama kepala bagian tata usaha dan para kasubag. Masing-masing anggota pimpinan telah memiliki tugas pokok dan fungsinya sehingga membutuhkan suatu koordinasi yang terarah dan terpadu dalam melaksanakan program kelembagaan.

Untuk semua program memiliki alur struktural dalam perencanaan program berangkat dari usulan program masing-masing unit kerja tingkat prodi, jurusan, Fakultas/kelembagaan dan tingkat universitas. Semua program nantinya diputuskan sesuai tingkatannya dan dilaksanakan secara terpadu melalui sinkrosasi program.

Dalam melaksanakan tugas kelembagaan khususnya bidang akademik maka pada tingkat kelembagaan universitas menerbitkan pedoman akademik yang menjadi arah dan tujuan kegiatan pelayanan akademik tingkat universitas untuk satu tahun ajaran. Dalam kalender akademik

tersebut diantaranya tugas pelayanan perkuliahan bagi mahasiswa. Tugas pokok dan fungsi dosen ialah melaksanakan tugas pelayanan akademik bagi mahasiswa mulai dari tugas pengajar, membimbing mahasiswa, menguji dan menilai hasil belajar mahasiswa.

Kinerja dosen Unima dapat diukur melalui implementasi tugas pokok dan fungsi dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Tugas mengajar, membimbing dan menguji merupakan satu kesatuan tugas yang dilaksanakan di ruang kuliah, sementara tugas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat cenderung dilaksanakan di luar kampus dan dalam masyarakat. Sejauh mana peningkatan kinerja dosen ini turut mewarnai produktivitas kerja dosen tersebut. Data awal dan aktual di lapangan terdeteksi bahwa terdapat sejumlah dosen unima menunjukkan prestasi kinerja mereka kurang optimal. Hal ini ditandai dengan adanya kecenderungan ruang kuliah terdapat sejumlah mahasiswa namun tidak ditemukan dosen mengajar dalam kelas. Setelah ditelusuri lebih jauh umumnya pejabat struktural yang jarang masuk, dan sebagian dosen yang tidak masuk dengan sejumlah alasan.

Terhadap gejala ini diduga turut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tingkat universitas, fakultas, jurusan dan program studi. Sebagai satu kesatuan unsur pimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja dosen. Gejala perhatian yang kurang, rasa keadilan yang tidak seimbang serta perhatian terhadap hak-hak dosen yang kurang diduga memacu dan memicu menurunnya kinerja dosen dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja dosen ini juga selain diduga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan universitas, fakultas, jurusan dan prodi juga diduga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dosen. Secara konseptual motivasi muncul dari adanya motif sebagai cikal bakal pemicu adanya motif berprestasi. Setiap dosen sebagaimana manusia lainnya memiliki motivasi untuk berprestasi secara optimal baik berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar dirinya. Data awal lapangan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan sebagian dosen cenderung tidak diberi kesempatan untuk mengambil bagian dalam usaha untuk mengoptimalkan diri sendiri melalui penugasan tambahan baik dalam bentuk jabatan, kepanitiaan, kenaikan pangkat dan sejenisnya sehingga hal ini diduga turut mempengaruhi kinerja dosen. Gejala ini ditantai dengan adanya sejumlah dosen yang jarang ke kampus. Sementara di pihak lain sejumlah dosen rutin masuk kampus karena cenderung diberikan kesempatan untuk menguji mahasiswa baik seminar proposal penelitian, seminar hasil penelitian serta ujian komprehensif bagi mahasiswa.

Sejumlah gejala permasalahan ini telah dicari solusi alternatif pemecahan permasalahannya melalui penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Dosen Unima" dengan permasalahan utama:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan fakultas terhadap kinerja dosen Unima?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Unima?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Unima?

Rivai (2004:2) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikat untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selanjutnya menurut Wahyudi (2009:119-120) defenisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan pesan yang dijalankan, kemampuan untuk membudayakan bahwa atau anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam kepentingan percepatan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Di pihak lain Harold Koontz dan Heinz Weihrich (dalam Kambey 2012:141) mendefenisikan kepemimpinan adalah sebagai suatu pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang-orang agar mereka secara sukarela dan bersemangat berusaha mencapai tujuan kelompok. Untuk itu maka seseorang pemimpin dengan seni pemimpinnya dapat mengantar orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan bersama.

Terkait dengan gaya kepemimpinan, ada satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, dengan memutuskan pada

dua aspek yaitu fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang memutuskan pada gaya pemimpin dalam hubungan dengan bawahan. Menurut Thola (1998:274) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain, jadi yang dimaksud dengan istilah gaya ialah suatu cara berperilaku yang baik dari seorang pemimpin terhadap para anggotanya.

Handako (2001:297) mengutip penelitian dari Edwin Gisseli mengidentifikasi sifat-sifat kepemimpinan yang efektif adalah : 1. Kemampuan sebagai pengawas , 2. Memiliki kebutuhan akan prestasi dan pekerjaan, 3. Kecerdasan, 4. Ketegasan, 5. Kepercayaan diri, 6. Inisiatif.

Seorang pemimpin yang efektif bias melakukan hal-hal dibawah ini yaitu bagaimana mereka memotifasi pengikut mereka, bagaimana mereka berkomunikasi, bagaimana mereka menjalankan tugas ataupun mendelegasikan tugas-tugas kepada para bawahannya. Davis (dalam Kambay 2012:142) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang berhasil tergantung dari perilaku tertentu, keterampilan dan dan kerja bukan pada sifat-sifat pribadi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif seseorang perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapinya.

Setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidaklah cukup dengan menampilkan sejumlah gaya kepemimpinan yang dimilikinya, namun terdapat pula faktor tertentu yang turut mempengaruhi keberhasilan organisasi selain gaya kepemimpinan seorang

pemimpin tapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi berprestasi dari dosen itu sendiri. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya jika tidak didukung oleh motivasi berprestasi dosen maka kinerja dosen juga tidak maksimal. Untuk mempelajari lebih mendalam tentang konsep motivasi berprestasi ini dapat dipelajari melalui pembahasan berikut ini.

Secara konseptual motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang artinya dorongan atau menggerakkan (Sundarwan dan Suparno,2009:30). Karenanya motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar seseorang atau lingkungannya. Kambery (2006:78) menjelaskan pandangan Harold Koontz bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Dengan demikian motivasi dipahami sebagai keseluruhan proses pemberian motif kepada seseorang agar ia terdorong melakukan sesuatu (bertingkah laku) dan menambah semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam upaya memuaskan kebutuhan.

Motivasi secara umum juga berkaitan dengan suatu proses psikologis seseorang yang sifatnya sangat kompleks yang didalamnya menyangkut perilaku, persepsi, sikap, minat dan keinginan serta harapan-harapan. Konsep ini juga dipertegas oleh Siagian (2002:225) menyatakan bahwa motivasi ialah suatu sifat seseorang terhadap sesuatu yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya yang pada umumnya mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri

dan bagi instansi. Demikian halnya Heidjirachman (2007:47) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dengan demikian motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk semangat bekerja dalam mencapai tujuan atau prestasi yang diinginkan. Terhadap konsep motivasi ini kadang-kadang dipakai silih berganti dengan istilah lainnya seperti kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), atau dorongan (*drive*).

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini mengkaji tentang dorongan baik dari dalam individu dosen maupun dorongan dari luar antara lain melalui gaya kepemimpinan

dekan fakultas bagi dosen untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dosen dalam bidang tri darma perguruan tinggi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoretis, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dekan fakultas terhadap kinerja dosen Unima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Unima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Unima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas-Fakultas dalam lingkungan Universitas Negeri Manado yang berlangsung bulan Juni sampai dengan Nopember 2017. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ariab, dengan menggunakan kuesioner/angket. Singarimbun dan Efendi (2003:1) mengemukakan "peneliti yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner/angket sebagai alat pengumpul data pokok disebut survey". Teknik analisis data adalah korelasional.

Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian berdasarkan data yang ada. Teknik digunakan untuk menguji hubungan antara ariable penelitian berdasar data yang ada. Adapun variabel-variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi berprestasi (X2) dan kinerja Dosen (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen UNIMA di Tondano dan Tomohon. Gambaran mengenai jumlah Dosen UNIMA berjumlah 815 orang dosen sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel.3.1 Populasi Jumlah Dosen Masing-masing Fakultas

No.	Fakultas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	FIP	49	76	125
2.	FIS	54	47	101
3.	FATEK	79	49	128
4.	FEKON	47	67	114

5.	FMIPA	79	71	150
6.	FBS	54	83	137
7.	FIK	43	17	60
	TOTAL	405	410	815

Sampel Penelitian

Untuk menentukan besarnya sampel mengacu pada pandangan Suharsimin Arikunto gunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat (dalam Riduwan 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2}$$

Dimana:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah Populasi

d2: Presisi (ditetapkan 10%)

Rumus tersebut di atas apabila dijabarkan ke dalam bentuk hitungan maka diperoleh data bahwa jumlah sampel 81 orang.

Adapun penetapan unit sampel dilakukan secara proporsional untuk masing-masing fakultas sebagai berikut :

Tabel.3.2 Penetapan Unit Sampel Penelitian Masing-masing Fakultas

No.	Fakultas	Jumlah Dosen	Proporsi	Jumlah Sampel
1.	FIP	125	$125/815 \times 100 = 15,33$	$15,33/100 \times 81 = 12,41 = 12$
2.	FIS	101	$101/815 \times 100 = 12,39$	$12,39/100 \times 81 = 10,03 = 10$
3.	FATEK	128	$128/815 \times 100 = 15,70$	$15,70/100 \times 81 = 12,71 = 13$
4.	FEKON	114	$114/815 \times 100 = 13,98$	$13,98/100 \times 81 = 11,32 = 11$
5.	FMIPA	150	$150/815 \times 100 = 18,40$	$18,40/100 \times 81 = 14,90 = 15$
6.	FBS	137	$137/815 \times 100 = 16,80$	$16,80/100 \times 81 = 13,60 = 14$
7.	FIK	60	$60/815 \times 100 = 7,36$	$7,36/100 \times 81 = 5,96 = 6$
	TOTAL	815		81

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Universitas Negeri Manado berdiri sejak tanggal 22 September 1955 dengan nama Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) di Tondano. Dalam sejaran perkembangannya telah mengalami sejumlah perubahan nama menjadi FKIP Jogyakarta cabang Manado, FKIP Unsuluteng, IKIP Manado dan Universitas Negeri Manado (UNIMA). Secara kelembagaan Universitas Negeri Manado memiliki 7 fakultas yaitu :

1. Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)
 2. Fakultas Ilmu Sosial (FIS)
 3. Fakultas Teknik (Fatek)
 4. Fakultas Ekonomi (Fekon)
 5. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)
 6. Fakultas Bahasa dan Sasatera (FBS)
 7. Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK)
- Selain ketujuh fakultas, juga terdapat 3 (tiga) program pendidikan yaitu :
1. Program Pascasarjana (PPs)
 2. Program Sarjana Kependidikan Guru danam Jabatan (PSKGDJ)

3. Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Universitas Negeri Manado dalam mengemban tugas Tridarma Perguruan Tinggi didukung oleh tenaga dosen yang berjumlah 815 orang, dengan latar belakang

pendidikan, pangkat dan golongan dan Jumlah mahasiswa terdaftar semester genap tahun ajaran 2016/2017 sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Dosen Tetap Unima (Berdasarkan Pendidikan s/d Juli 2017)

No.	UNIT KERJA	PENDIDIKAN									JUMLAH		Total
		SARJANA			MAGISTER			DOKTOR			L	P	
		L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P			
1	FIP	1	6	7	41	46	87	7	24	31	49	76	125
2	FIS	0	1	1	39	28	67	15	18	33	54	47	101
3	FATEK	2	3	5	60	37	97	17	9	26	79	49	128
4	FEKON	0	1	1	29	43	72	18	23	41	47	67	114
5	FMIPA	2	4	6	33	36	69	42	33	75	79	71	150
6	FBS	3	3	6	35	60	95	16	20	36	54	83	137
7	FIK	1	0	1	25	13	38	17	4	21	43	17	60
	JUMLAH	11	16	27	262	263	525	132	131	263	405	410	815

Sumber: Subag. Registrasi & Statistik Biro AU, Agustus 2017.

Tabel.4.2 Jumlah Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional (s/d Juli 2017)

No.	Unit Kerja	Tenaga Pengajar	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	Jumlah
1	FIP	5	17	47	47	9	125
2	FIS	1	24	31	39	6	101
3	FATEK	8	43	38	33	6	128
4	FEKON	8	25	51	26	4	114
5	FMIPA	8	25	42	61	14	150
6	FBS	1	14	54	64	4	137
7	FIK	4	7	23	23	3	60
	TOTAL	35	155	286	293	46	815

Keterangan: Guru Besar 2 Orang dinon-aktifkan

Sumber: Subag. Registrasi & Statistik Biro AU, Agustus 2017

Tabel 4.3. Jumlah Tenaga Dosen Tetap Unima Berdasarkan Pangkat/Golongan s/d Juli 2017

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN											TOTAL
		III					IV						
		A	B	C	D	JLH	A	B	C	D	E	JLH	
1	FIP	12	13	22	22	69	32	15	0	7	2	56	125
2	FIS	15	8	18	14	55	28	7	7	4	0	46	101
3	FATEK	21	35	23	12	91	14	13	4	6	0	37	128
4	FEKON	18	19	35	12	84	7	16	3	3	1	30	114

5	FMIPA	10	24	24	18	76	32	24	6	11	1	74	150
6	FBS	11	6	32	23	72	25	26	13	1	0	65	137
7	FIK	0	9	7	18	34	14	9	0	3	0	26	60
JUMLAH													815

Sumber: Subag. Registrasi & Statistik Biro AU, Agustus 2017

Tabel 4.4. Jumlah Mahasiswa Unima yang terdaftar pada semester genap Tahun Akademik 2016/2017

PPs/Fakultas	Jumlah	Aktif Semester Genap 2016/2017
Program Pascasarjana	1423	419
Fakultas Ilmu Pendidikan	7914	3075
Fakultas Ilmu Sosial	4199	2470
Fakultas Ilmu Keolahragaan	3118	1843
Fakultas Bahasa dan Sastra	4586	2467
Fakultas Matematika dan IPA	4466	2882
Fakultas Ekonomi	4022	2401
Fakultad Teknik	3585	2101
JUMLAH	33.313	17.658

Sumber: Subag. Registrasi & Statistik Biro Akademik, Agustus 2019

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan instrumen angket dengan sejumlah 96 item pertanyaan untuk tiga variabel masing-masing 33 item variabel kinerja dosen (Y), 33 item variabel gaya kepemimpinan (X1), dan 31 item variabel motivasi berprestasi (X2). Instrumen tersebut telah diujicobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilanjutkan pada tahap pendistribusian instrumen terhadap 81 sampel yang telah ditetapkan secara proporsional.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui jawaban instrumen angket terhadap 81 sampel penelitian, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

a. Kinerja Dosen (Y)

Kinerja dosen yang merupakan variabel terikat atau tak bebas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu: sikap, pandangan, usaha-usaha dan kreativitas melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan wawasan serta tugas pokok dan fungsinya sebagai deosen.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel kinerja dosen (Y) menunjukkan bahwa terdapat sejumlah kasus (N) = 81 responden yang mengisi angket dengan nilai rata-rata (mean) = 103,63; titik tengah (median) = 104,00; nilai sering muncul (mode) = 105; simpangan baku (sandar deviasi) = 6,807); tingkat penyebaran data (varince) = 46,336; rentang (range) = 34; skor minimum = 87; skor maksimum = 117; dan skor keseluruhan sebesar 8.394.

Tabel 4.5.Descriptive Statistics Variabel Kinerja Dosen (Y)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Produktivitas Peserta Diklat PKBM	81	104,00	13,310	80	135

b. Gaya Kepemimpinan Dekan (X1)

Gaya kepemimpinan dekan-dekan pada masing-masing fakultas, adalah salah satu variabel bebas dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator terkait dengan : pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, komunikasi organisasi, penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 20 maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel gaya kepemimpinan dekan (X1) diperoleh skor terendah 80, skor tertinggi 135, harga rata-rata sebesar 108,90 dan simpangan baku sebesar 13,310 seperti yang diperlihatkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.6. Descriptive Statistics Variabel Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas (X1)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Gaya Kepemimpinan Kepala PKMB	105	108,90	13,310	80	135

Berdasarkan nilai rata-rata yang dicapai sebesar 108,90 jika dibandingkan dengan besarnya skor ideal sebesar 160 maka kecenderungan untuk variabel gaya kepemimpinan dekan fakultas (X1) diperoleh nilai sebesar 0,675 atau 67,50%. Harga ini berada pada kategori kuat menurut kualifikasi yang telah ditetapkan.

meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaan. Instrumen yang digunakan sebanyak 31 item. Masing-masing pertanyaan berdasarkan persepsi dosen dan memiliki 5 kemungkinan jawaban dengan rentasng skor 1-5. Dengan demikian total skor maksimal 155 dan skor minimum adalah 31. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20 maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel motivasi berprestasi (X2) yaitu skor terendah 77 dan skor tertinggi 132, dengan harga rata-rata sebesar 102,80 pada simpangan baku sebesar 13,299 sebagaimana dalam tabel 4.2 berikut:

c. Motivasi Berprestasi (X2)

Motivasi berprestasi dosen adalah salah satu variabel bebas dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa indikaor: ingin maju, kerja keras, bercita-cita tinggi, menghargai kreatifitas dan produktifitas, dan bersaing positif dalam kedudukan sosial sehingga dapat

Tabel 4.7. Descriptive Statistics Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Motif Berprestasi (X2)	105	102,80	13,299	77	132

Berdasarkan nilai rata-rata yang dicapai sebesar 102,80 jika dibandingkan dengan besarnya skor ideal sebesar 155 maka kecenderungan untuk variabel Motivasi Berprestasi (X2) diperoleh nilai

sebesar 0,632 atau 66,32%. Harga ini berada pada kategori kuat menurut kualifikasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa :

Hipotesis 1 :

Ho : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan fakultas terhadap kinerja dosen

Ha : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan fakultas terhadap kinerja dosen .

Berdasarkan pengujian hipotesis satu diperoleh variabel gaya kepemimpinan dekan fakultas dengan kinerja dosen diperoleh nilai sig.0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar nilai probabilitas Sig atau (0,05 0,000), maka Ho ditetima dan Ha ditolak, artinya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dekan fakultas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Hipotesis 2 :

Ho : Terdapat pengaruh positif Motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen.

Ha : Tidak terdapat pengaruh hubungan Motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua diperoleh variabel Motivasi berprestasi dengan kinerja dosen diperoleh nilai sig.0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar nilai probabilitas Sig atau (0,05 0,000), maka Ho ditetima dan Ha ditolak, artinya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Hipotesis 3 :

Ho : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan dan Motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Manado.

Ha : Tidak terdapat terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dekan dan Motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja dosen universitas negeri Manado.

Berdasarkan pengujian hipotesis tiga diperoleh variabel gaya kepemimpinan dekan dan Motivasi berprestasi dosen secara simultan terhadap kinerja dosen yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,773 atau ($R_{yx1,x2}=0,773$) dan diperoleh nilai koefisien nilai Rsquare = 0,598 dengan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,000. Karena nilai sig. F change 0,05, maka keputusannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel X1 (Gaya kepemimpinan Dekan Fakultas dan variabel X2 (Motivasi berprestasi) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja dosen. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi dosen terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Manado.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang hubungan antara gaya dekan fakultas dan Motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja dosen telah membuktikan ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil analisis data adanya kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori-teori yang dikemukakan para ahli.

1. Hasil penelitian menunjukkan hawa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dekan fakultas dengan kinerja dosen unima. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dekan fakultas terhadap

kinerja dosen cukup kuat. Dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan setiap pemimpin memegang peran strategis dalam memformulasikan dan mengimplementasikan program organisasi dari yang dipimpinnya. Desain telah dengan sejumlah pengetahuan, wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas kependidikan dengan memiliki latar pendidikan minimal Strata Dua (S2) menjadi aset pemimpin fakultas dan universitas dalam meningkatkan kualitas pengetahuan dan wawasan serta keterampilan mahasiswa di fakultas masing-masing. Dengan demikian konsep tentang proses pemberdayaan (*empowering process*) tenaga dosen menjadi keharusan dan mutlak dilakukan oleh dekan selaku pemimpin fakultas. Konsep ini mendukung pandangan Soepardjo Adikusumo yang mengedepankan konsep *empowering process* yaitu proses penguatan dan pemberdayaan potensi staf yang dipimpin oleh setiap pemimpin (Wullur, M. 2015).

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen. Secara empiris, membuktikan bahwa kinerja dosen dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dosen. Dengan demikian, motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam hal usaha untuk meningkatkan kinerja dosen. Konsep ini sejalan dengan pandangan yang menekankan bahwa motivasi sebagai kekuatan (*energi*) seseorang yang dapat memicu seseorang untuk berprestasi yang diwujudkan melalui antusiasismenya dalam melakukan kegiatan, baik yang

bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*intrinsik motivation*) maupun dari luar individu (*extrinsic motivation*) (M. Pinontoan, 2015). Dengan demikian, faktor dominan yang mempengaruhi seseorang dalam aktivitas organisasi ialah motivasi sebagai pemicu munculnya keinginan untuk melakukan tindakan. Karenanya motivasi berprestasi dosen yang sesungguhnya ialah prestasi sebagai sumber kepuasan kerja seorang dosen yang pada gilirannya bermuara pada promosi, penghargaan dan pemberian tanggung jawab yang lebih oleh pemimpin fakultas maupun pimpinan universitas.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan terdapat kaitan yang cukup kuat dan signifikan gaya kepemimpinan dekan fakultas, motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja dosen.

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara bersama-sama dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja dosen. Hasil penelitian ini berimplikasi pada upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tugas pokok dan fungsi dosen, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kondisional untuk membangkitkan dan meningkatkan motivasi berprestasi dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan tugas pendidkandan pengajaran kepada mahasiswa melalui proses pembelajaran, melaksanakan tugas penelitian untuk pengembangan ilmu

pendidikan, serta melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat sebagai implementasi keilmuan kelembagaan bagi

masyarakat akan terus terjadi peningkatan yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan dekan fakultas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Manado. Artinya, semakin kondusif gaya kepemimpinan dekan fakultas akan diiringi dengan semakin tingginya kinerja dosen unima. Demikian pula sebaliknya semakin tidak kondusifnya gaya kepemimpinan dekan fakultas akan diiringi dengan semakin rendahnya kinerja dosen unima.
2. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen unima. Artinya bahwa semakin tingginya motivasi berprestasi, akan diiringi dengan tingginya kinerja dosen unima. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi, akan diiringi dengan menurunnya kinerja dosen unima.
3. Gaya kepemimpinan dekan fakultas dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen unima. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, semakin tinggi pula kinerja dosen unima. Demikian pula sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan dekan fakultas dan motivasi berprestasi

secara bersama-sama, maka semakin rendah pula kinerja dosen unima.

Saran

1. Gaya kepemimpinan dekan fakultas lebih menekankan pada pendekatan behavioristik yaitu mengoptimalkan potensi, minat dan bakat dosen ke arah peningkatan kreativitas sebagai dosen yang profesional agar terjadi peningkatan kinerja dosen dalam tugas tri-darma perguruan tinggi yaitu tugas pendidikan dan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat .
2. Motivasi berprestasi juga perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar berbagai inovasi dan kreativitas dosen dapat mengimplementasikan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang diperoleh baik melalui studi lanjut program magister maupun program doktor dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga dosen profesional sehingga menghasilkan lulusan mahasiswa yang unggul, kreatif dan mandiri.
3. Dekan Fakultas hendaknya menjaga keseimbangan antara proses manajerial melalui upaya menciptakan hubungan personal sebagai pemimpin lembaga dengan dosen dan pegawai sebagai mitra kerja dengan mengedepankan pendekatan manusiawi (behavioristik) baik bagi staf dosen maupun bagi staf pegawai dan mahasiswa secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Berkah, 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja. Surabaya: Tesis program pascasarjana unair.
- Depdiknas, 2003. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional: Jakarta.
-, 2005. Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 2005, Tentang Guru dan Dosen: Jakarta.
- Hani T. Handoko, 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manisia, Yogyakarta : BPFE.
- Harsay dan Blanchard, 1997. Managemen Of Organization Behavior. Jakarta: Erlangga.
- Kambay, 2006. Landasan Teori Administrasi Manajemen, Manado: Yayasan Ganesha Nesantara.
-, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Yayasan Ganesha Nesantara.
- Munir Abdullah, 2008. Kepemimpinan dan Manajerial. Jakarta : Rajawali Press.
- Riduwan, 20008. Belajar Muda Penelitian Untuk Guru-guru dab Penelitian Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veishzal dan Basri, 2005. Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Singarimbun M. dan Efandi, 2003, metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES
- Toha Miftah, 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization). Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo, 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wullur, 2011, Manajemen Pengembangan Kemampuan Akademik Guru Sekolah Dasar Berwawasan Nilai Budaya Si Tou Timou Tumou Tou (ST4), Penerbit Cahaya Abadi, Tulung Agung