

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KINERJA DOSEN STIKES WIDYA DHARMA HUSADA TANGERANG

Sri Haryanto

Program Studi S1 Keperawatan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Dharma Husada Tangerang

Email : koesharrykoes@yahoo.co.id

ABSTRAK

Latar belakang: dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat variable kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan di STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. Sasaran penelitian ini adalah para dosen. **Hasil:** Pada variabel kepemimpinan, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kepemimpinan baik sebesar 39 (69,6%), sedangkan dosen dengan kepemimpinan kurang sebesar 17 (30,04%). Pada variabel motivasi, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki motivasi baik sebesar 30 (53,57%), sedangkan dosen dengan motivasi kurang sebesar 26 (46,43%). Pada variabel kinerja, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kinerja baik sebesar 39 (69,6%), sedangkan dosen dengan kinerja kurang sebesar 17 (30,04%). **Kesimpulan** Sebagian besar dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang memiliki kepemimpinan, motivasi, dan kinerja yang baik.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja, kualifikasi akademik

ABSTRACT

Background: lecturers are required to have academic qualifications, competence, teaching certificate, physically and mentally healthy, and meet other qualifications required higher education unit in charge of the place, and have the ability to achieve national education goals. **Objective:** This study aimed to look at the variables of leadership, motivation, and performance of lecturers STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. **Methods:** The method used in this research is quantitative method with survey approach. This research was conducted in STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. Goal of this study were teachers. **Results:** In leadership variable, the result of research that lecturers who have good leadership by 39 (69.6%), while the lecturer with leadership less by 17 (30.04%). In the variables of motivation, the result of research that the lecturers are motivated either by 30 (53.57%), while the lecturer motivated less by 26 (46.43%). In the performance variables, the result of research that lecturers who have a good performance by 39 (69.6%), while the lecturers with less performance by 17 (30.04%). **Conclusion:** Most lecturers STIKes Widya Dharma Husada Tangerang leadership, motivation, and good performance.

Keywords: leadership, motivation, performance, academic qualifications

LATAR BELAKANG

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Guna menunjang terlaksananya penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan sistem pendidikan nasional yang baik dan berkualitas diperlukan tenaga pendidik.

Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara,

tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Salah satu lembaga yang bertugas menjalankan sistem pendidikan nasional adalah perguruan tinggi. Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional.

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. Menurut Undang Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai,

kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Anung Pramudyo, 2010).

Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, disamping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan.

Oleh karena itu, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (pasal 45)

Salah satu Sekolah Tinggi Kesehatan yang ada di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten adalah STIKes Widya Dharma Husada. STIKes Widya Dharma Husada berusaha untuk menjadi pelopor, pembaharu dan rujukan bagi lingkungan akademik dan profesional yang terkait dengan pengabdian diri pada kemanusiaan. STIKes Widya Dharma Husada secara sinergis menyelenggarakan proses pembelajaran yang peduli terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan manusia pada umumnya dan utamanya mutu pendidikan tinggi.

STIKes Widya Dharma Husada terdiri dari 2 (Dua) Program Studi yaitu Keperawatan dan Kebidanan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta kenaikan jabatan atau pangkat sebagai tolak ukur bagi dosen.

Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan, dan jenjang jabatan akademis. Seseorang belum dapat disebut sebagai dosen apabila belum mempunyai jabatan fungsional. Oleh karenanya jabatan fungsional bagi seorang dosen sangat penting. Dengan jabatan fungsional dosen memiliki hak untuk mengajar, menguji, membimbing, meluluskan mahasiswa.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya.

Berangkat dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan di STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. Sasaran penelitian ini adalah para dosen.

HASIL

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Persentase Frekuensi Jenis Kelamin Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

No	Jenis Kelamin	F	(%)
1	Laki-laki	17	30,4
2	Perempuan	39	69,6
Jumlah		56	100

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 30,4%

responden jenis kelamin laki-laki dan 69,6% responden jenis kelamin perempuan.

b. Usia

Tabel 2. Persentase Frekuensi Jenis Kelamin Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

No	Usia (Tahun)	F	(%)
1	< 35	20	35,71
2	>= 35	36	64,28
Jumlah		56	100

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 35,71% responden memiliki usia < 35 tahun dan 46,43% responden memiliki usia >= 35 tahun.

2. Analisis Univariat

Hasil penelitian dari analisis univariat pada variabel Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Tabel 1. Persentase Frekuensi Kepemimpinan Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

No	Kepemimpinan Dosen	F	(%)
1	Baik	37	66,07
2	Kurang	19	33,92
Jumlah		56	100

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kepemimpinan baik sebesar 37 (66,07%), sedangkan dosen dengan kepemimpinan kurang sebesar 19 (33,92%).

b. Motivasi Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Tabel 1. Persentase Frekuensi Motivasi Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

No	Motivasi Dosen	F	(%)
1	Baik	30	53,57
2	Kurang Baik	26	46,43
Jumlah		56	100

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki motivasi baik sebesar 30 (53,57%), sedangkan dosen dengan motivasi kurang sebesar 26 (46,43%).

c. Kinerja Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Tabel 1. Persentase Frekuensi Kinerja Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

No	Kinerja Dosen	F	(%)
1	Baik	39	69,6
2	Kurang Baik	17	30,4
Jumlah		56	100

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kinerja baik sebesar 39 (69,6%), sedangkan dosen dengan kinerja kurang sebesar 17 (30,04%).

DISKUSI

a. Kepemimpinan Dosen STIKes

Widya Dharma Husada Tangerang

Diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kepemimpinan baik sebesar 37 (66,07%), sedangkan dosen dengan kepemimpinan kurang sebesar 19 (33,92%).

Kepemimpinan yang terjadi pada STIKes Widya Dharma Husada sudah menunjukkan keadaan transparansi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, sudah terdapat dukungan untuk dosen berprestasi, yaitu dengan pemberian *reward* atau penghargaan terhadap dosen yang berprestasi.

Menurut Silalahi, Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu. Dalam perspektif manajemen kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasional dalam situasi

tertentu. Ketika pemimpin efektif, maka pengaruh yang mereka gunakan akan berkontribusi membantu organisasi mencapai tujuannya. Tetapi ketika pemimpin tidak efektif, maka pengaruh mereka tidak berkontribusi dan sering mengurangi pencapaian tujuan organisasional (Silalahi, 2011: 310).

Salah satu ilmuwan dan ahli penelitian perilaku yang telah memberikan batasan mengenai kepemimpinan, yaitu Ralph M. Stogdill. Batasan yang diajukan adalah *Managerial leadership as the process of directing and influencing the task related activities of group members.* Kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok (Siswanto, 2010: 153).

Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta

pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Littlefield dan Peterson (Malayu Hasibuan, 2009:52). Kemampuan kepemimpinan dapat dinilai dari:

1. *Technical Skills* (Keterampilan Teknis)

Pengetahuan dan keterampilan dalam salah satu jenis proses atau teknis, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal khusus, penggunaan fasilitas, peralatan serta teknik pengetahuan yang spesifik.

2. *Human Skills* (Keterampilan Manusiawi)

Kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok untuk menciptakan usaha kerjasama dilingkungan kelompok yang dipimpinnya.

3. *Conceptual Skills* (Keterampilan Konseptual)

Kemampuan seorang pemimpin untuk berfikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, serta membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan yang mendorong pimpinan agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan arahan dan mampu menjadi teladan bagi bawahan sehingga bawahan dengan sadar mampu melakukan tindakan

tanpa ada paksaan dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011:310). Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis.

b. Motivasi Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki motivasi baik sebesar 30 (53,57%), sedangkan dosen dengan motivasi kurang sebesar 26 (46,43%).

Idealnya memang dosen seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tri darma perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dosen tersebut sudah mendapatkan gaji/imbalan dalam melaksanakan tugasnya. Namun pada kenyataannya, dosen pada STIKes Widya Dharma Husada ini relatif belum termotivasi dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi. Secara individual hanya beberapa orang saja dari dosen yang melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik dan tugas pendukung yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Keadaan ini sebagai akibat

dari banyaknya dosen yang mempunyai jabatan struktural atau sebagai karyawan, jadi tugasnya sebagai dosen harus terbagi dengan tugas administrasinya sebagai karyawan.

Peningkatan motivasi kerja dosen, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut, dalam hal ini adalah kualitas kerja dan pelayanan publik, meningkatnya efisien dan efektivitas kerja, meningkatnya mutu sumber daya manusia serta timbulnya budaya kerja yang kreatif, produktif, profesional, bertanggungjawab dan meningkatnya daya saing antar dosen, unit kerja, institusi maupun lembaga dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut.

Dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif - motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Pearce dan Robinson

mendefinisikan pemotivasian sebagai berikut:

Motivating, in an organizational context, is the process by which a manager induces others to work to achieve organizational objectives as a means of satisfying their own personal desires. Jadi pemotivasian merupakan fungsi utama yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada level apapun untuk mendorong agar pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2011:352).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada pencapaian sasaran organisasi. Stephen P. Robbins, menyatakan motivasi sebagai proses

yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2011:378-379).

Dari beberapa pengertian motivasi yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada seseorang dengan maksud agar seseorang itu mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin

dicapai. Unit dasar perilaku adalah aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya tertetak pada kemampuan saja, tetapi juga terletak pada kemauannya.

Menurut Hersey dan Blanchart (Siswanto, 2010:120) motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau bisikan hati (impulse) dalam diri individu. Pemimpin atau manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil dia bekerja. Dosen yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam mewujudkan tri dharma perguruan tinggi.

Motivasi bagi dosen sangat penting dalam mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Motivasi dosen masih terkendala oleh belum lengkapnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan Tri Dharma

Perguruan Tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dosen tidak termotivasi untuk meningkatkan jenjang pendidikan maupun jenjang jabatan akademik terkendala oleh terbatasnya fasilitas beasiswa pendidikan, motivasi dosen bekerja semata-mata hanya karena materi/uang tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan, motivasi untuk berprestasi masih sangat rendah.

c. Kinerja Dosen STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki Kinerja baik sebesar 39 (69,6%), sedangkan dosen dengan Kinerja kurang sebesar 17 (30,04%).

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2007: 336). Model Porter - Lawler menunjukkan faktor-faktor penentu

kinerja, yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, dan usaha. Kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang mempunyai bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseorang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada motivasi yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta apa hasilnya.

Hasil pengamatan sementara dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen STIKes Widya Dharma Husada belum optimal, hal ini terlihat dari kurangnya tenaga dosen yang sesuai dengan bidangnya, kurangnya profesional dosen dalam melaksanakan tugas misalnya menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif dosen untuk berprestasi, rendahnya kesadaran untuk meningkatkan karier, dosen hanya melaksanakan tugas sebatas mengajar saja sebab mempunyai tugas lain baik sebagai pegawai negeri sipil maupun karyawan swasta, kurangnya tingkat pengawasan terhadap pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, kurangnya pelatihan dosen yang sesuai dengan bidangnya.

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai

lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian pada masyarakat (Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 1999 tentang Perguruan tinggi), yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan penulisan karya ilmiah, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu tugas dari dosen adalah menumbuh kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 tentang

Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya pada Bab 1 Pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa

Dosen adalah seorang yang berdasarkan keahlian dan diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Dalam pasal 3 dikatakan Tugas Pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada Perguruan Tinggi, Penelitian serta Pengabdian pada Masyarakat. Dari berbagai aktivitasnya prestasi Dosen dinilai berdasarkan angka kreditnya, dimana dalam Pasal 4 diatur angka kredit yang akan dinilai adalah terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang.

Unsur utama terdiri dari yang pertama adalah pendidikan, meliputi: mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan, mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan yang setingkat atau lebih tinggi diluar bidang ilmunyamengikuti

pendidikan dan pelatihan fungsional dosen dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) termasuk yang berbentuk kegiatan magang dosen junior.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat penulis simpulkan:

1. Pada variabel kepemimpinan, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kepemimpinan baik sebesar 39 (69,6%), sedangkan dosen dengan kepemimpinan kurang sebesar 17 (30,04%).
2. Pada variabel motivasi, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki motivasi baik sebesar 30 (53,57%), sedangkan dosen dengan motivasi kurang sebesar 26 (46,43%).
3. Pada variabel kinerja, diperoleh hasil penelitian bahwa Dosen yang memiliki kinerja baik sebesar 39

(69,6%), sedangkan dosen dengan kinerja kurang sebesar 17 (30,04%).

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2012. *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga
- Budiharjo, Andreas (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing
- F.X. Urip, dkk. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Grasindo
- Frances Hasselbein, et.al. 2003. *On High Performance Organization*. Jakarta : Elexmedia Komputindo
- Garry Groth-Marnat. 2010. *Handbook Psychological Assessment*. Edisi Kelima, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Goleman, et.al. 2006. *Kepemimpinan berdasarkan EQ*. Jakarta : GPU
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *MSDM*. Yogyakarta : Andi
- Gudono. 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta : BPFE
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Jalaludin Rakhmat, 2005, *Psikologi Komunikasi*, edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *PPSDM*. Bandung : Refika Aditama

