

**Pengaruh Gaya Perilaku Dosen Pembimbing dan Kemampuan Akademik Mahasiswa terhadap Kepuasan Mahasiswa dalam Menyelesaikan Skripsi (Studi Kasus di Jurusan Matematika FMIPA Unimed)<sup>1</sup>**

Humuntal Banjarnahor<sup>2</sup>  
Jurusan Matematika FMIPA Unimed  
e-mail: humbanjarnahor@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dosen pembimbing dan kemampuan akademik mahasiswa terhadap kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi. Sampel penelitian adalah 180 orang mahasiswa Jurusan Matematika FMIPA Unimed yang sedang menyelesaikan skripsi. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner melalui angket gaya kepemimpinan dosen pembimbing dan kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi. Analisis data menggunakan Analisis Varians (Anava) klasifikasi ganda. Gaya perilaku dosen pembimbing didasarkan pada teori path goal model, yaitu gaya direktif, supportif, partisipatif, dan gaya orientasi prestasi. Tingkat kemampuan akademik diukur berdasarkan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang diklasifikasi atas  $IPK > 3,00$  dan  $IPK \leq 3,00$ .

Hasil pengujian hipotesis 1, didapat  $F_{hitung} = 8,19$  dan  $F_{0,05(1;139)} = 3,92$ . Ternyata  $F_{hitung} > F_t$  sehingga disimpulkan bahwa tingkat kemampuan akademik mahasiswa berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi. Hipotesis 2, didapat  $F_{hitung} = 12,04$  sedangkan  $F_{0,05(3;139)} = 2,68$ . Sehingga disimpulkan bahwa gaya perilaku dosen pembimbing skripsi mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi. Hipotesis 3, didapat  $F_{hitung} = 4,48$  dan ternyata  $F_{hitung} > F_{0,05(3;139)} = 3,92$ ; sehingga disimpulkan bahwa gaya perilaku dosen pembimbing dan tingkat kemampuan akademik berinteraksi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa pada saat menyelesaikan skripsi.

**Kata Kunci :** Gaya Perilaku Dosen Pembimbing, Kepuasan Kerja Mahasiswa, Prestasi Akademik, Tugas Akhir/Skripsi

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan merupakan wadah yang memiliki tanggungjawab untuk ikut serta mengemban amanah yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional. Soedijarto (2008) mengharapkan agar perguruan tinggi di Indonesia benar-benar dapat menjadi lembaga pendidikan, lembaga riset dan lembaga penggerak pembangunan, pemerintah harus memberikan dukungan dana. **Tetapi kenyataannya** darma pendidikan yang dilaksanakan dalam lingkungan pendidikan tinggi **belum mampu** menjadi wahana pembudayaan kemampuan, nilai, dan sikap dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hasil kelompok kerja Depdiknas dengan Bappenas masih **mengidentifikasi kelemahan bagi upaya peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi**, antara lain uniformitas manajemen penyelenggaraan pendidikan tinggi masih kendala, terbatasnya kemampuan sejumlah perguruan tinggi dalam perencanaan dan manajemen, mutu sumber daya manusia masih rendah.

Fakultas Matematika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Universitas Negeri Medan (Unimed) merupakan lembaga pendidikan tinggi memiliki 4 jurusan pendidikan, salah satunya adalah Jurusan matematika. Jurusan ini memiliki misi yang berkaitan dengan manajemen penyelenggaraan pendidikan, menata manajemen internal dan atmosfer akademik untuk pelayanan dan akses yang efektif dan efisien. Pelayanan dan akses berkaitan dengan proses perkuliahan, proses pelayanan dan pembimbingan akademik, administrasi/registrasi dan penyediaan data dan informasi.

Berdasarkan data evaluasi proses pembimbingan skripsi di Jurusan Matematika tahun 2011 yang dijangkit melalui angket terhadap 100 orang responden (mahasiswa yang sedang menyelesaikan tugas akhir) ternyata: (1) ada sebanyak 42% responden (mahasiswa) mengaku belum puas terhadap proses pembimbingan skripsi. Klasifikasi mahasiswa yang berpendapat tidak puas

tersebut bersumber dari faktor: (1). Kesulitan menjumpai dosen pembimbing, (2) waktu pertemuan yang tidak terjadwal secara rinci, (3) sifat otoritas dosen pembimbing, (4) target/patokan kualitas yang diperintahkan dosen pembimbing, (5) kurangnya solusi yang diberikan dosen pembimbing atas masalah penelitian, dan (6) kebebasan mutlak yang diberikan dosen kepada mahasiswa. Perbedaan dan variasi kepuasan tersebut merupakan efek atau dampak dari suatu akibat yang sumber dari internal ataupun eksternal mahasiswa, seperti lingkungan, proses pembimbingan, kepribadian dan kemampuan akademik mahasiswa untuk melakukan penelitian.

Selama ini di Jurusan Matematika FMIPA Unimed, belum ada model yang dijadikan acuan untuk memetakan dosen pembimbing skripsi dengan mahasiswa yang akan dibimbingnya. Penentuannya masih bersifat acak tanpa mempertimbangkan aspek kemampuan akademik mahasiswa, bidang keahlian dosen, karakteristik psikologi mahasiswa dan gaya perilaku pembimbingan dosen. Faktor ini dapat menjadi kendala dalam upaya menciptakan kepuasan mahasiswa, menciptakan atmosfer akademik yang kondusif, sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas akhir.

Untuk memperbaiki mutu pengelolaan pembimbingan tugas akhir mahasiswa dan sekaligus meningkatkan mutu dan memaksimalkan percepatan penyelesaiannya perlu dikembangkan suatu system atau metode pemetaan penunjukkan dosen pembimbing yang dikaitkan dengan karakteristik motivasi ataupun kemampuan akademik mahasiswa. Salah satu proses manajerial yang mempertimbangkan karakteristik anggota atau bawahan dalam suatu organisasi adalah model jalan tujuan (*path goal model*). Seperti yang diungkapkan oleh Gipsos (2001) bahwa perilaku pimpinan pada path goal model sangat cocok diterapkan pada situasi dan perbedaan individu tertentu untuk meningkatkan kepuasan bawahan. Robin & Mary (2007) menunjukkan bahwa kepemimpinan path goal model memiliki 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan pekerja sebagai tujuan organisasi. Faktor ini terdiri dari faktor

perilaku pemimpin (faktor utama), faktor lingkungan pekerjaan dan faktor pekerja (faktor moderator-penyangga). Faktor perilaku secara langsung atau melalui faktor moderator mempengaruhi variabel tujuan.

Teori path goal model melibatkan empat gaya khas perilaku pemimpin, yaitu **direktif** (directive), **supertif** (supportive), **partisipatif** (participative), dan **orientasi prestasi** (achievement). **Pemimpin direktif** adalah membiarkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, memberikan petunjuk khusus tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya, membuat standar pelaksanaannya, meminta bawahan mengetahui standar aturan dan peraturan, jadwal dan koordinasi kerja, dan menjelaskan peranannya sebagai pemimpin kelompok.

**Kepemimpinan suportif** bercirikan pemimpin yang ramah, mudah didekati, memperhatikan kebutuhan, tulus, dan keadaan bawahan. **Kepemimpinan partisipatif** adalah pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, meminta pendapat mereka, dan sering kali mencoba menggunakan ide-ide bawahan dalam pembuatan keputusan. **Kepemimpinan yang berorientasi prestasi** adalah pemimpin yang berorientasi prestasi menetapkan tujuan yang menantang bagi bawahan, menekankan keunggulan dalam kinerja, dan menunjukkan kepercayaan. Hubungan variabel-variabel dalam teori penetapan tujuan.

Robin & Mary (2007) menyimpulkan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan direktif akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas anggota bersifat ambigu atau penuh tekanan, tetapi tidak demikian bagi anggota yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang tinggi. Perilaku supportif menghasilkan kepuasan tinggi bagi anggota yang mengerjakan tugas yang terstruktur. Perilaku partisipatif lebih cocok bagi anggota yang memiliki lokus kendali internal dibandingkan dengan anggota yang memiliki lokus kendali eksternal. Sedangkan perilaku yang berorientasi prestasi akan meningkatkan

kepuasan bagi anggota yang memiliki ambisi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sifatnya ambigu strukturnya. Faktor gaya perilaku pimpinan secara langsung atau melalui faktor moderator mempengaruhi variabel tujuan berupa kepuasan dan kinerja bawahan. Misalnya bawahan dengan lokus control internal lebih menyukai gaya partisipatif atau orientasi prestasi dari pimpinan, karena mereka percaya mempunyai control terhadap lingkungan kerja (Wibowo,2013).

Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga harus mampu menyusun rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dengan melibatkan dan memanfaatkan semua potensi yang tersedia, termasuk civitas akademika untuk meraih efektivitas. Efektivitas suatu lembaga atau organisasi diukur berdasarkan kategori kualitas, produktivitas, efisiensi, menciptakan kepuasan, kemampuan beradaptasi, serta mengikuti perkembangan (Ivancevich, 2005). Menjalankan strategi dengan cara membangun hubungan dekat dengan mahasiswa, bertanya pada mahasiswa secara eksplisit tentang apa yang mereka harapkan dari hubungan kemitraan, dan mencari umpan balik dari mahasiswa merupakan bagian dari upaya perguruan tinggi untuk memacu pencapaian kualitas (Soeryanto,2008:39). Pada dunia pendidikan, Ahmet Cezmi (2011) mengungkapkan bahwa pengajar atau guru harus mampu memberikan kepuasan melalui pengelolaan pembelajaran, menumbuhkan interaksi timbal balik, memberi bimbingan dan jalan agar para siswa termotivasi untuk belajar, jangan ada guru yang berperilaku memaksa untuk belajar.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki:

1. Hubungan gaya perilaku dosen pembimbing skripsi dengan tingkat kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir di Jurusan Matematika FMIPA
2. Hubungan kemampuan akademik mahasiswa dengan kepuasan

mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir di Jurusan Matematika FMIPA

3. Interaksi gaya perilaku dosen pembimbing dengan kemampuan akademik mahasiswa terhadap kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir di Jurusan Matematika FMIPA

Gaya perilaku dosen dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yaitu gaya direktif, partisipatif, supportif dan orientasi prestasi. Kemampuan akademik mahasiswa dirumuskan berdasarkan Indeks Prestasui Kumulatif (IPK) dengan kategori  $IPK > 3,00$  dan  $IPK \leq 3,00$

#### Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai :

1. Upaya meningkatkan tingkat kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai indikator tingkat keberhasilan mahasiswa dalam melakukan penelitian.
2. Model pemetaan berdasarkan gaya perilaku dosen pembimbing skripsi dengan tingkat prestasi akademik mahasiswa.
3. Upaya memperbaiki mutu layanan akademik, mutu lulusan, serta mempercepat penyelesaian masa studi mahasiswa Jurusan Matematika FMIPA Unimed.

#### METODE PENELITIAN

##### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Jurusan Matematika FMIPA Universitas Negeri

Medan (Unimed) selama 6 bulan pada tahun 2015

##### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi induk penelitian adalah seluruh Mahasiswa Jurusan Matematika FMIPA Unimed serta populasi sasaran adalah mahasiswa yang sedang melakukan penulisan tugas akhir skripsi pada tahun 2015. Sampel penelitian adalah 180 orang mahasiswa yang dipilih secara acak dengan menggunakan angka random.

##### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah angket kepuasan kerja, lembar observasi dokumentasi, serta angket gaya perilaku dosen pembimbingan skripsi. Konsep indikator instrumen dikembangkan berdasarkan teori-teori yang mendasari penelitian.

##### 4. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dilakukan dengan statistik Uji Anava Dua Arah (Uji F)

#### HASIL PENELITIAN

##### 1. Deskripsi Kepuasan Mahasiswa dalam Menyelesaikan Skripsi

Dari 180 orang sampel penelitan ternyata ada 100 orang (55,56%) mahasiswa yang memiliki indeks prestasi (IPK)  $> 3,00$  sedangkan 80 orang (44,44%) memiliki  $IPK \leq 3,00$ . Mahasiswa yang menilai dosen pembimbingnya berperilaku direktif, supportif, partisipatif, dan orienrasi prestasi secaraberurutan adalan sebanyak 44 orang (24,44%), 46 orang (25,56%), 47 orang (26,11%) dan 43 orang (23,89%). Matrik dari frekwensi dan rata-rata kepuasan kerja mahasiswa berdasarkan gaya perilaku dosen pembimbing dan klasifikasi IPK disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1

Frekwensi dan Rata-rata Kepuasan Mahasiswa

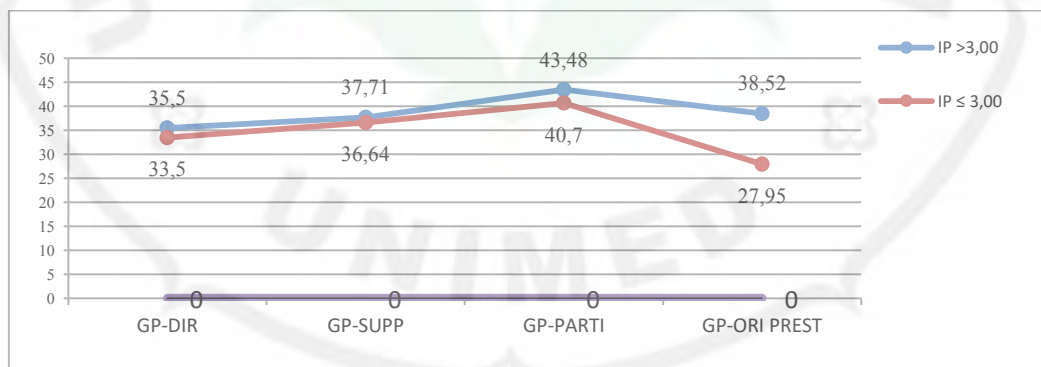
Prestasi Akademik	Gaya perilaku Dosen Pembimbing				Rata-rata
	Direktif	Supportif	Partsisipatif	Ort. Prestasi	
IPK $> 3,00$	35,50 ( $n_{11} = 26$ )	37,71 ( $n_{12} = 24$ )	43,48 ( $n_{13} = 27$ )	38,52 ( $n_{14} = 23$ )	38,80 ( $n_{10} = 100$ )
IPK $\leq 3,00$	33,50 ( $n_{21} = 18$ )	36,64 ( $n_{22} = 22$ )	40,70 ( $n_{23} = 20$ )	27,95 ( $n_{24} = 20$ )	34,70 ( $n_{20} = 80$ )
Jumlah	69,00 ( $n_{01} = 44$ )	74,35 ( $n_{02} = 46$ )	84,18 ( $n_{03} = 47$ )	66,47 ( $n_{04} = 43$ )	73,50 ( $n_{00} = 180$ )
Rata-rata	34,50	37,18	42,09	33,24	36,75

Dari Tabel 1, bahwa rata-rata kepuasan mahasiswa yang memiliki IPK > 3,00 adalah 38,80 dan hal yang sama untuk mahasiswa yang memiliki IPK  $\leq$  3,00 adalah 34,70. Berdasarkan gaya perilaku dosen pembimbing, ternyata rata-rata kepuasan mahasiswa yang dibimbing oleh dosen yang bergaya direktif, supportif, partisipatif, orientasi prestasi secara berurutan adalah 34,50; 37,18; 42,09 dan 36,75.

Rata-rata yang paling besar adalah kepuasan mahasiswa yang dibimbing oleh dosen yang berperilaku partisipatif, sedangkan yang paling rendah adalah yang dibimbing oleh dosen berperilaku direktif. Rata-rata kepuasan yang paling rendah terjadi pada kelompok mahasiswa mahasiswa yang memiliki IPK  $\leq$  3,00 dan dibimbing dosen yang bergaya orientasi prestasi, sedangkan kelompok mahasiswa yang memiliki IPK >3,00 terjadi pada mahasiswa yang dibimbing dosen berperilaku direktif. Faktor penyebabnya kemungkinan bahwa mahasiswa yang

memiliki IPK < 3,00 tidak mampu mendukung tuntutan target kualitas dan sistem kerja dari dosen yang bergaya perilaku orientasi prestasid, sehinggamenumbuhkan perasaan apatis dan mungkin perasaan stress. Sedangkan untuk mahasiswa yang memiliki IPK  $\geq$  3 tidak sesuai dengan tatacara direktif yang dituntut oleh dosen, dimana rasa bosan mahasiswa akan muncul dengan sifat bimbingan yang didominasi perintah.

Secara grafis dapat terlihat bahwa rata-rata kepuasan penyelesaian skripsi dari kelompok mahasiswa yang memiliki kemampuan IPK > 3,00 dan dibimbing 3 gaya perilaku pembimbing (kecuali gaya supportif) lebih besar dibandingkan dengan rata-rata kepuasan mahasiswa yang memiliki kemampuan IPK  $\leq$  3,00. Kaitan gaya perilaku dosen dalam membimbing mahasiswa dengan kemampuan akademik terhadap kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi dilukiskan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kepuasan Mahasiswa Berdasarkan Gaya Perilaku Dosen

Dari Gambar 1 terlihat ada kecenderungan terjadinya interaksi dari gaya perilaku dosen pembimbing skripsi dengan kemampuan akademik terhadap kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir mereka. Grafik kepuasan mahasiswa dari kedua kelompok kemampuan dan dibimbing dosen yang bergaya supportif ternyata relative berpotongan antar keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa ada interaksi dari kemampuan akademik mahasiswa dengan gaya perilaku pembimbingan dari dosen terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhirnya.

## 2. Pengujian Hipotesis

### Hipotesis 1

$H_0 : \mu_i = \mu_j = \mu_3 = \mu_4$  ; rata-rata kepuasan mahasiswa yang dibimbing oleh ke-empat gaya perilaku dosen pembimbing adalah sama

$H_a : \mu_i \neq \mu_j$  untuk dua gaya perilaku suatu  $i, j = 1, 2, 3, 4$

### Hipotesis 2

$H_0 : \mu_i = \mu_j$  ; rata-rata kepuasan

menyelesaikan skripsi dari mahasiswa dengan IPK > 3,00 sama dengan mahasiswa dengan IPK ≤ 3,00

H<sub>a</sub> :  $\mu_i > \mu_j$  ; rata-rata kepuasan menyelesaikan skripsi dari mahasiswa dengan IPK > 3,00 sama dengan mahasiswa dengan IPK ≤ 3,00

Hipotesis 3  
H<sub>0</sub> :  $\alpha_i\beta_j = 0$  untuk setiap  $i = 1,2$  dan  $j = 1,2,3,4$   
H<sub>a</sub> :  $\alpha_i\beta_j \neq 0$  untuk suatu  $i = 1,2$  atau  $j = 1,2,3,4$

Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan program Exel yang dirancang sesuai dengan kebutuhan untuk melakukan uji hipotesis dengan Analisis Varians (Anava). Rangkuman hasil perhitungan untuk menguji hipotesis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2  
Rangkuman Hasil Perhitungan

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata	F <sub>hitung</sub>	F <sub>0,01;dk</sub>	F <sub>0,05;dk</sub>
Var. KA	2052,55	3	684,18	13,45	3,88	2,65
Var. GP	748,93	1	748,93	14,72	6,76	3,89
Interaksi	591,28	3	197,09	3,87	3,88	2,65
Kekeliruan	8750,68	172	50,88	-	-	-
Total	12143,44	179	-	-	-	-

### Hipotesis 1:

Hasil perhitungan didapat  $F_{hit} = 13,45$  dan  $F_{0,01(3;172)} = 3,88$  dan ternyata  $F_{hit} = 13,45 > F_{tabel}$  sehingga diputuskan menolak H<sub>10</sub>. Artinya, gaya perilaku dosen pembimbing mempengaruhi kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir skripsinya.

### Hipotesis 2:

Hasil perhitungan didapat  $F_{hit} = 13,45$  dan  $F_{0,01(1;172)} = 6,76$  dan ternyata  $F_{hit} = 14,72 > F_{tabel}$  sehingga diputuskan menolak H<sub>20</sub>. Artinya, tingkat kemampuan akademik mahasiswa mempengaruhi kepuasannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsinya.

### Hipotesis 3:

Hasil perhitungan didapat  $F_{hit} = 3,87$  dan  $F_{0,01(3;172)} = 3,88$  dan  $F_{0,05(3;179)} = 2,65$  dan ternyata  $F_{hit} = 3,87 < F_{0,01}$  tetapi  $F_{hit} > F_{0,05}$  sehingga diputuskan menerima H<sub>20</sub> untuk taraf 0,01 dan menolaknya pada taraf 0,05. Artinya, pada taraf kepercayaan 99% bahwa gaya perilaku dosen pembimbing tidak berinteraksi secara signifikan dengan

kemampuan akademik mahasiswa untuk mempengaruhi kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi, tetapi interaksi dari kedua variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini sesuai dengan deskripsi data pada grafik, dimana kedua garis tersebut relative berpotongan.

### DISKUSI HASIL PENELITIAN

Hasil deskripsi data dan uji hipotesis menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir berdasarkan klasifikasi gaya kepemimpinan dosen dan kemampuan mahasiswa adalah berbeda. Artinya ada perbedaan pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan anggota dalam suatu lembaga atau organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Howard Baumgartel (2013) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif lebih besar dibandingkan dengan gaya direktif dalam mempengaruhi kepuasan kerja bawahan, dan dikaitkan dengan penelitian Syed Shafaat Ali Syah

(2009) bahwa gaya perilaku tenaga pengajar berhubungan secara positif dengan kepuasan dan kinerja mahasiswa.

Seperti ungkapan Marthin Luther King Jr (dalam Bryson, 2003:211) jika anda ingin menggerakkan orang, haruslah diarahkan dengan visi yang positif buat mereka, yang menyediakan nilai-nilai penting yang memberikan sesuatu yang mereka inginkan, dan haruslah disajikan dengan cara yang memberi dorongan yang mereka rasakan memberi ilham untuk diikuti. Pendapat ini berkaitan dengan proses manajemen, bagaimana seorang pimpinan memperlakukan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan tanggungjawab dari setiap civitas akademika, termasuk dosen dan mahasiswa dalam membangun integritas suatu lembaga, Miyandehi, et.al (2010:5) antara lain mengungkapkan bahwa :

“Integritas akademik sebagai salah satu katalisator mencapai tujuan atau lembaga dibangun meliputi 5 nilai yaitu : kejujuran, kepercayaan, keadilan, saling menghormati, dan tanggung jawab. Setiap anggota komunitas/civitas akademis harus bertanggung jawab atas tindakannya, dan pengetahuan yang akan diperoleh dievaluasi atas dasar kondisi yang bebas dari ketidakjujuran serta menerapkan manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan lembaga.”

Rata-rata tingkat kepuasan kerja mahasiswa berkemampuan akademik tinggi ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang berkemampuan lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan (ability) turut serta mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, tanpa mempertimbangkan gaya kepemimpinan dosen pembimbingnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Philip E.Varca (1993) bahwa tingkat kemampuan berinteraksi dengan sikap untuk mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil deskripsi dan uji hipotesis penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Paul Resta (2012) bahwa, ada pengaruh dari tipe perilaku pembimbing tugas akhir dengan tingkat kepuasan mahasiswa, dan hasil analisis lanjutan

menunjukkan ada perbedaan pengaruh dari tipe perilaku dosen pembimbing terhadap kepuasan mahasiswa selama menyelesaikan tugasnya. Secara partial juga sejalan dengan hasil penelitian Johan (2002), bahwa tipe perilaku dan lokus kontrol pimpinan suatu lembaga atau organisasi secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja atau anggota. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Robin (2008) bahwa : gaya kepemimpinan direktif akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas anggota bersifat ambigu atau penuh tekanan, tetapi tidak demikian bagi anggota yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang tinggi. Perilaku supportif menghasilkan kepuasan tinggi bagi anggota yang mengerjakan tugas yang terstruktur. Perilaku partisipatif lebih cocok bagi anggota yang memiliki lokus kendali internal dibandingkan dengan anggota yang memiliki lokus kendali eksternal. Sedangkan perilaku yang berorientasi prestasi akan meningkatkan kepuasan bagi anggota yang memiliki ambisi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sifatnya ambigu strukturnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan harus secara bijak untuk menerapkan gaya kepemimpinan dengan mempertimbangkan karakteristik anggotanya, sehingga menumbuhkan suatu potensi yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja anggotanya. Seperti hasil penelitian Universitas Negeri Ohio, bahwa gaya perilaku pemimpin yang berdimensi struktur prakarsa dan pertimbangan dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya. Struktur prakarsa dari pemimpin berperan untuk menstrukturkannya dan peran bawahannya dalam mengupayakan pencapaian tujuan dan dimensi pertimbangan sebagai dasar untuk menjalin hubungan dengan bawahannya.

Seperti halnya teori path goal model yang dikembangkan oleh Robert House (dalam Robbin, 2008) telah melibatkan empat gaya khas perilaku pemimpin, yaitu direktif (directive), supportif (supportive), partisipatif (participative), dan orientasi prestasi (achievement). Pada prinsipnya path goal model ini berdasar pada teori motivasi, dimana pemimpin membantu bawahan

menemukan jalan atau cara untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Seorang pimpinan lembaga atau organisasi, termasuk dosen perlu secara bijak untuk menerapkan gaya kepemimpinannya untuk membimbing mahasiswa dalam menyelesaikan skripsinya, seperti kemampuan dan lokus control mahasiswa. Robin & Mary (2007) menunjukkan bahwa kepemimpinan path goal model memiliki 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan pekerja sebagai tujuan organisasi. Faktor ini terdiri dari faktor perilaku pemimpin (faktor utama), faktor lingkungan pekerjaan dan faktor pekerja (faktor moderator-penyangga). Faktor perilaku secara langsung atau melalui faktor moderator mempengaruhi variabel tujuan.

Natawijaya (2007) mengungkapkan bahwa salah satu diantanya yang menjadi tugas program studi/jurusan adalah penyediaan fasilitas yang mendorong interaksi akademik antara dosen dengan mahasiswa, peningkatan kualitas dan kuantitas kegiatan akademik dosen dan mahasiswa. Salah satu arah cara untuk menciptakan suasana akademik yang kondusif adalah menciptakan hubungan sehat antara dosen dengan mahasiswa, antar sesama dosen, dan antar mahasiswa. Ungkapan diatas menunjukkan bahwa dosen pembimbing skripsi juga bertanggungjawab pada proses pembelajaran untuk menciptakan suasana kondusif yang dapat menumbuhkan sikap ilmiah mahasiswa, menjalin kebersamaan, menciptakan perilaku jujur. Disamping kemampuan ilmiah, dosen tentunya dituntut perilaku bijak dalam membimbing tugas akhir mahasiswa.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya perilaku dari Dosen Pembimbing Skripsi mempengaruhi (taraf  $\alpha = 0,01$ ) kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi.
2. Tingkat kemampuan akademik mahasiswa mempengaruhi (taraf  $\alpha = 0,01$ ) kepuasan kerjanya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

3. Gaya perilaku Dosen Pembimbing Skripsi berinteraksi secara signifikan (pada taraf  $\alpha = 0,05$ ) dengan kemampuan akademik mahasiswa terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir skripsinya, tetapi interaksi ini tidak signifikan pada taraf  $\alpha = 0,01$ .

### Saran

Berdasar pada hasil penelitian, untuk meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir yang sekaligus menciptakan suasana atmosfer akademik yang kondusif dan menumbuhkan motivasi dari mahasiswa maka:

1. Perlu dikembangkan suatu kebijakan sistem pemetaan atau penentuan dosen pembimbing skripsi dari mahasiswa di Unimed, khususnya di Jurusan Matematika FMIPA Unimed yang mempertimbangan Gaya Perilaku Pembimbingan dari Dosen Pembimbing Skripsi dan Kemampuan Akademik Mahasiswa.
2. Mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik tinggi (IPK > 3,00) sebaiknya dibimbing oleh dosen yang memiliki gaya perilaku partisipatif, orientasi prestasi ataupun supportif. Sebaliknya mahasiswa yang memiliki IPK  $\leq 3,00$  sebaiknya tidak dibimbing oleh dosen yang bergaya perilaku orientasi prestasi ataupun direktif.

### SUMBER PUSTAKA

- Bryson (2003). Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial (ed. terj.). Pustaka Pelajar : Jakarta
- Cezmi, Ahmed. (2011). The Effect of Parental Involvement, Trust in Parents, Trust in Students, *Education Science : Theory and Practice*, Vol 12, p.977-985.
- Callagan (2013). Teacher's Perspectives on Collaboration with Didactician to Create an Inquiry Community :



- Journal of Educational Reseach*, vol 106 : p.157-168.
- Gipson L. James (1999). *Organisasi (Perilaku- Struktur dan Proses)*. (edisi 5 terjemahan). Penerbit Erlangga. Jakarta
- Gilbreth, B. (2013). Supervisor and Employee Presenteism. *International Journal of Leadership Studies*. Vol 7 p.114-131
- Hofmans, et.al. (2013). Individual Differences in The Relationship Between Satisfaction with Job Rewards and Job Satisfaction: *Journal of Vocational Behavior*, Vol 82, p1-9.
- Howard Baumgartel (2013). "Leaderships Style as a Variable in Research Administration, *Administrative Science Quarterly*. Vol 2 No. 3 pp. 344-360
- Ivancevich, JM. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (ed.7 terj). Penerbit Erlangga: Jakarta
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No 1/Thn.I/Maret 2002
- Leverson (2012). The Relationship Between Job Satisfaction, Demographic and School Characteristics Among Basic Education Teachers: *Journal of Youth & Adolescence*, Vol 41, p1588-1599
- Lunenburg, Fred C., and Allan C Ornstein. (2000). *Educational Administration- Concept and Practices* (third ed.). Wadsworth – Thomson Learning: Canada
- Lusier, Robert N. (1997). *Management (Concept, Aplication, Skill Development)*. International Thomas Publishing: Ohio
- Miyadehi (2010). Leadership for Higher Education-Role of Dean. *Academic Leadership*. Vol 9 Issue 2, p.1-5
- Natawijaya Rochman (2007). *Rujukan Filsafat, Teori dan Praksis Ilmu Pendidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia Press: Jakarta
- Philip, E. Varca (1993). "The Relationship of Ability and Satisfaction to Job Performance". *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 42. Number 3. p.265-275
- Paul, Resta (2012). Academic Advising- Thesis Advisor's Behavior Affecting Student Satisfaction: *Proceeding of Society for Information Technology & Teacher Educational International Conference 2012*, March 5, 2012, p.2421-2428
- Richard (2013). An Inquiry Based Approach to Teaching the Spherical earth Model to Preservice Teachers Using the Global Positioning System: *Journal of College science teaching*, vol42, p50-58
- Rochaety Eti (2006). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta
- Robin, Steven, P & Mary Coulter (2007). *Management*: Pearson Prentice Hill. Missouri State University : Missouri
- Suryanto, E.S. (2008). *Menciptakan Strategi Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi*. Graha Ilmu: Jakarta
- Syed Shafqat Ali Shah: "Impact of Teacher's Behaviour on the Academic Achievement of University Students": University Institute of Education and Research Pir Mehr Ali Shah Arid Agriculture University Rawalpindi, Pakistan.
- Soedijarto (2008). *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Penerbit Kompas : Jakarta.
- ..... Unimed (2012). *Buku Pedoman Universitas Negeri Medan*. Unimed Press: Medan
- Vishal (2013). An Empirical Studi of the Dimensionality of Organizational Justice : *International Journal of Human Resources Management*, Vol 24. P12277-1299
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Yilmaz (2012). *Relationship Between School Administrator Organizational Power Sources and Teachers Organizational*

Citizenship Behaviors. *Education Sciences: Theory and Practice*, Vol 12, p184-189

Yulk,A.G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (ed.5 terj). PT Indeks : Jakarta

Yamane, Taro (2000). *The Fundamental Analysis Statistics*. Tokyo University Jepang: Tokyo



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY