

ABSTRAK

Hariansyah. NIM: 8136114010. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Disertasi, Unimed 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan yang selama ini terjadi di Universitas Labuhanbatu yaitu tentang kinerja dosen rendah. Untuk itu permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang ada di Universitas Labuhanbatu yang berjumlah 189 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 136 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari dosen, selanjutnya data diolah dengan menggunakan dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (X_4) ditunjukkan bahwa $\rho_{41} = 0,332$; Budaya organisasi (X_2), berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja (X_4) ditunjukkan bahwa $\rho_{42} = 0,381$; Efikasi diri (X_3), berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja (X_4) ditunjukkan bahwa $\rho_{43} = 0,222$; Kepemimpinan transformasional (X_1), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5) ditunjukkan bahwa $\rho_{51} = 0,209$; Budaya organisasi (X_2), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5) ditunjukkan bahwa $\rho_{52} = 0,217$; Efikasi diri (X_3), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5) ditunjukkan bahwa $\rho_{53} = 0,281$; dan Motivasi kerja (X_4), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5) ditunjukkan bahwa $\rho_{54} = 0,258$. Saran dalam penelitian ini agar dosen membangun kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan dengan inovasi dan pengambilan resiko, meningkatkan budaya organisasi melalui penguatan koordinasi penugasan kerja; keterbukaan dalam menginformasikan masalah; berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan; memperoleh pemahaman bersama, dosen meningkatkan efikasi diri melalui peningkatan kemampuan kognitif dosen dalam proses pelaksanaan tugas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan. dosen meningkatkan motivasi kerja yang mendorong dosen untuk melakukan aktivitas tertentu, adanya penghargaan dalam bekerja, kondisi kerja yang menyenangkan, dan adanya kebutuhan dalam bekerja. Bagi pengambil kebijakan, agar mengikutsertakan dosen dalam diklat, mengaktifkan forum musyawarah, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Implikasi praktis penelitian ini dapat menjadi pertimbangan kepada berbagai pihak.

Kata kunci : *Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, motivasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen*

ABSTRACT

Hariansyah. NIM: 8136114010. The influence of transformational leadership, organizational culture, self-efficacy and work motivation on the performance of lecturers at the University of Labuhanbatu. Dissertation, Unimed 2020.

The research has goal to overcome the problems that have been happening at Labuhanbatu University that is the low lecturers performance. For this reason, the problem in this study is whether there is an effect of transformational leadership, organizational culture, self-efficacy, work motivation, and lecturer performance. The populations in this study were 189 lecturers at Labuhanbatu University. The sampling technique used proportional stratified random sampling in order to obtain a sample of 136 people using the Slovin formula. The data were collected using a questionnaire filled out by respondents from the lecturers, then the data was processed using path analysis. The results showed that: Transformational leadership (X_1) had a positive direct effect on work motivation (X_4) indicated that $\rho_{41} = 0.332$; Organizational culture (X_2), has a direct and positive effect on work motivation (X_4) shows that $\rho_{42} = 0.381$; Self-efficacy (X_3), has a direct and positive effect on work motivation (X_4), it is shown that $\rho_{43} = 0.222$; Transformational leadership (X_1), has a direct and positive effect on lecturer performance (X_5) is indicated that $\rho_{51} = 0.209$; Organizational culture (X_2), has a direct and positive effect on lecturer performance (X_5) is shown that $\rho_{52} = 0.217$; Self-efficacy (X_3), has a direct and positive effect on lecturer performance (X_5) is shown that $\rho_{53} = 0.281$; and work motivation (X_4), which has a direct and positive effect on lecturer performance (X_5), it is shown that $\rho_{54} = 0.258$. Suggestions in this research are for lecturers to build transformational leadership in a sustainable manner with innovation and risk-taking, to improve organizational culture through strengthening work assignment coordination; openness in informing problems; share information about plans and activities; obtaining mutual understanding, lecturers improve self-efficacy through increasing the cognitive abilities of lecturers in the process of implementing tasks regarding planning, organizing, directing, and controlling educational resources. lecturers increase work motivation which encourages lecturers to carry out certain activities, the existence of appreciation at work, pleasant working conditions, and the need for work. Policy makers should involve lecturers in training, activate deliberation forums, provide the necessary facilities and supervise, encourage. The practical implications of this research can be considered by various parties.

Keywords : *Transformational leadership, organizational culture, self-efficacy, work motivation, work motivation, and lecturer performance*