

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS DARMA AGUNG MEDAN

England Manalu

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan, motivasi dan kreativitas terhadap efektivitas kinerja dosen di Universitas Darma Agung (UDA) Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik part analisis. Populasi penelitian ini adalah semua dosen UDA Medan sebanyak 392 orang. Sampel penelitian sebanyak 59 orang yang diambil dengan teknik stratified proporsional random sampling. Sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu diuji validitasnya dengan rumus product moment pada taraf kepercayaan 95% dan reliabilitas dihitung dengan rumus koefisien alpha. Pengujian kenormalan data dilakukan dengan rumus Liliefors, pengujian linieritas dan keberartian persamaan regresi dilakukan dengan Anava dan homogentas dengan uji Bartlett serta uji independensi dengan rumus product moment. Uji hipotesis untuk struktur 1 dan 2 dilakukan dengan uji F, sedangkan uji individual dari sub struktur dilakukan dengan uji-t. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kreativitas berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dosen UDA Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kreativitas, Efektivitas Kinerja.

***Abstract.** This research aims to describe and study of the a direct influence of leadership, motivation and creativity to the effectivity of job performance of lecturer at UDA Medan. This research use the quantitative method, and the applied model is path analysis by inferential data analysis method. Population is all of lecturer at Darma Agung University of Medan for 392 respondents. The sample is 59 respondent by stratum proportional random sampling. The data is collected by questionnaire. The validity of instrument is tested by product momen with acceptance level 95% and significant level 0.05. The reliability is calculated by alpha coefficient. The data of this research is tested for variable distribution normality by Lilifors formula. In order to test the linearity and significant of regression equation is tested by variance Analysis (ANAVA), the homogeneity is tested by Barlett formula, Independency is tested by product Moment formula. The hypothesis is tested for all of sub structure 1 and 2 by F-distribution. While individually the sub structure 1 and 2 is tested by t-test. The results of research indicates that the variables of leadership, motivation and creativity is factors in determine the effectivity of job performance of lecturer at Darma Agung University of Medan.*

Keywords : Leadership, Motivation and Creativity Performance of Lecturer in the University.

A. Pendahuluan

Apakah kinerja itu? Guna menjawab kinerja, digunakan pendekatan teori "dimensi kinerja" oleh Robins. Dosen perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis. Dosen merupakan salah satu input pendidikan dan terdepan dalam jajaran perguruan tinggi. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 mengatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kreativitas membawa kemajuan di pendidikan tinggi, mengapa? menjawab pertanyaan ini, tiga komponen teori kreativitas di pembahasan. *Peranan pemimpin pendidikan antara lain sebagai entrepreneur, ia harus kreatif (termasuk inovatif), bekerja keras, etos kerja, ulet (pantang menyerah),...*(Usaman, 2008:272). "Pandangan berwiraswasta, sekarang tampaknya lebih maju dan memasuki sektor pemerintahan. Pemerintah mulai menginginkan pengelolaan aset negara secara wiraswasta. Para pejabat dengan segala aparatnya harus bertindak sebagai wiraswasta, memperhatikan aspek-aspek ekonomis, untung/rugi dalam menjalankan, mengelola aset negara. Jadi istilah wiraswasta berlaku dalam jajaran pemerintahan."(Alma, 2009:28).

Maka dari itu jajaran perguruan tinggi, antara lain dosen dalam meningkatkan kreativitas kinerjanya, harus menonjol. Kinerja dosen tidak akan berhasil tanpa ada kreativitas. Sebaliknya kinerja dosen tidak efektif, tanpa ada kreativitas yang berpengaruh. Pengaruh kreativitas kinerja dosen perguruan tinggi dapat memperoleh kesempatan untuk menggali potensi yang dimanfaatkan memajukan dan mengembangkan ilmu dan teknologi, guna mencapai sasaran secara efektif.

"Motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan)."(Griffin, 2004:38). Artinya, dosen perguruan tinggi akan termotivasi bila ingin melakukan kinerjanya. Motivasi kinerja dosen yang rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kinerjanya. Sebab itu diperlukan motivasi yang tinggi dari dosen agar prestasi kinerjanya tidak menurun. Dosen perguruan tinggi yang tak memiliki motivasi tinggi adalah dosen yang kurang melakukan kreativitas kinerja di dalam pembelajaran akademik, jarang melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif. Hal ini cenderung ada kelihatan bahwa motivasi kerja dosen perguruan tinggi rendah.

Apa makna kepemimpinan? Pendekatan Studi Kepemimpinan Universitas Ohio menawarkan jawaban yang komprehensif terhadap pertanyaan ini. Model ini mencakup konsep perilaku pemimpin dalam dua dimensi: Struktur Inisiasi dan Konsiderasi (*Initiating Structure and Consideration*) suatu model yang dirumuskan staf Universitas Ohio, oleh Andrew W. Halpin.

Dengan demikian bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kreativitas terhadap efektifitas kinerja dosen merupakan kemampuan bekerja dalam pencapaian perencanaan yang telah ditetapkan di perguruan tinggi.

Pimpinan perguruan tinggi Rektor dan 3 (tiga) Pembantu Rektor untuk Universitas/Institut (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab VIII pasal 29 ayat 3.1). Ini berarti pimpinan perguruan tinggi adalah rektor untuk universitas, (PPRI

No.60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi Bab I pasal 1 ayat 8, dan pasal 45 organisasi fakultas terdiri dari: a. unsur pimpinan: Dekan dan Pembantu Dekan).

Pengamatan bahwa dosen di perguruan tinggi masih mendominasi dirinya pada dharma pendidikan-pengajaran, dan kecil sekali perhatian pada riset dan pengabdian pada masyarakat. Kenyataan dilapangan masih ada , sebagai bagian dari dosen di salah satu perguruan tinggi melihat sampai saat ini (Tahun 2010), terdapat fenomena kinerja dosen menunjukkan indikasi komperatif kearah kinerja yang rendah. Ini terlihat bahwa dari seluruh dosen masih ada yang belum berpendidikan S 2, menyampaikan materi kuliah tanpa membuat perencanaan dan kontrak perkuliahan sesuai dengan silabus, penelitian dan pengabdian pada masyarakat rendah hanya cenderung terfokus pada keperluan angka kredit guna penyelesaian jabatan fungsional, juga ada dosen mengajar tidak sesuai dengan pedoman akademik, dimana seorang dosen ditugasi mengajarkan mata kuliah yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kurang efektivitasnya kinerja dosen antara lain diduga disebabkan oleh lemahnya aspek kepemimpinan, motivasi dan kreativitas kinerja dosen perguruan tinggi. Untuk itu perlu dilakukan suatu penelitian dalam menjawab berbagai permasalahan tersebut.

B. Pembahasan

1. Hakikat Efektivitas Kinerja Dosen

Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effectiveness: berhasil, mengesankan, kemanjuran , kemujaraban.* (Crowther,1995:370). Gibson, ada lima mengukur efektivitas, yakni: “1). Produksi (production), 2). Mutu (quality, 3). Efisiensi (efficiency), 4). Fleksibilitas (flexibility), 5). Kepuasan kerja (satisfaction)”.(Adriani, 1996:50). Lebih lanjut Gibson, tiga perspektif memandang efektivitas yaitu: 1. Efektivitas Individu, menekankan pada pelaksanaan tugas dari anggota organisasi. Tugas tersebut adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi secara keseluruhan; 2. Efektivitas Kelompok, merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota kelompok; 3. Efektivitas Organisasi, merupakan fungsi efektivitas dalam kelompok individu dan kelompok. (Adriani,1996:25-26). Jadi efektivitas adalah pencapaian sasaran dengan tepat. Artinya, efektivitas berhasil/berday guna, mendatangkan kesan hasil yang baik.

Kinerja istilah Bahasa Inggris disebut “*Performance*” yaitu: kemampuan bekerja (Salim, 2008:1657). Echols (2000: 425) bahwa: *Performance 1. daya guna. 2. prestasi 3. hasil.* Krikpatrik dan Nixon: Kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Kinerja atau perfomasi berasal dari kata bahasa inggris “*Performance*” berarti unjuk kerja atau kinerja, namun terminologi ini telah dindonesikan menjadi performansi. (Sagala, 2007:179-180).

Bernandin & Russel: *Performance “...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”.* maksudnya: catatan outcomes yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.(Gomes, 2003:135). Robbins, (2007:241) dimensi kinerja harus dipertimbangkan disamping motivasi untuk mampu secara akurat menjelaskan/ memprediksi kinerja, dan dalam menambahkan peluang untuk berkinerja (O) kedalam persamaan kinerja yaitu : $K=f(A \times M \times O)$. Selanjutnya Robbins, ”kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Jika diformulasikan yaitu: $Kinerja = f(Kemampuan \times Motivasi \times Peluang)$ ”. (Usaman,2008:457).

Ljungberg, system pengukuran kinerja sebagai: “Sebuah tatanan pengukuran berdasarkan aturan dan prosedur tertentu untuk mencakup, mengkompilasi, mempresentasikan, dan mengomunikasikan data dalam sebuah kombinasi yang mencerminkan kunci kinerja dan karakteristik dari proses terpilih yang cukup efektif yang memungkinkan analisis intelektual sebagai panduan untuk mengambil tindakan yang diperlukan.”(Wibisono, 2006:5). Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa, kinerja itu harus ada manajemennya, Artinya, system manajemen kinerja ini memiliki siklus seperti pengukuran kinerja, evaluasi kinerja

Timpe (1993:13) “kinerja adalah kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal. Dari pendapat diatas, dinyatakan bahwa kinerja dosen perguruan tinggi adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai dalam bidang tugasnya melalui pendidikan dan penganjaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Ini berarti dosen perguruan tinggi harus memiliki kemampuan bekerja dengan penetapan kualifikasi/syarat/kriteria minimum untuk melakukan kinerja dalam pembelajaran dengan sukses.

2. Performansi Kompetensi Dosen

Kinerja dosen telah diatur didalam Undang Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab V pasal 45), dan dalam PPRI No.30 tahun 1990 tentang pendidikan tinggi. Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat. (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab III pasal 3,1).

Sergiovanni dan Starrat: ”Perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga ilmiah memiliki sifat universal untuk menentukan dan meneruskan kebudayaan.”(Sagala, 2006:58). Dosen perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis guna mensosialisasikan kebudayaan, kompetensi minimal dalam keterampilan dan pemahaman yang telah ditentukan kepada generasi muda. Kualifikasi kinerja dosen yang bermutu adalah dosen yang berkompeten dan profesional. Dalam hal ini ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat di ukur secara objektif, meliputi: (a) relevancy, (b) reliability, dan (c) discrimination. (kesesuaian, konsisten, perbedaan).(Gomes, 2003:13).

Searah dengan penilaian performansi ini ada lima penilaian kinerja menurut Usman (2008:458), yakni: (1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; (3) supervisi yang diperlukan, meliputi: sasaran, arahan, dan perbaikan; (4) kehadiran meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketetapan waktu; (5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Performansi kompetensi dosen ialah dosen yang memiliki kemampuan bekerja dengan penetapan kualifikasi/syarat/kriteria minimum di perguruan tinggi. Hal ini telah diatur didalam Undang Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab V pasal 14, 45, dan 60), dan dalam PPRI No.30 tahun 1990 tentang pendidikan tinggi. Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat. (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab III pasal 3,1. Dan UURI No.20 Tahun 2003 Tentang system Pendidikan Nasional Pasal 20,2) Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat 10 diuraikan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kinerja dosen dibidang pendidikan diatur dalam UUNo 14 Tahun 2005 pasal 72, ayat 1, menyatakan: Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian pada masyarakat. Dan ayat 2: beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Bertitik tolak dari kemampuan performansi kinerja dosen untuk mewujudkan pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka UU No. 14 Tahun 2005 pasal 45: *Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempatugas , serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.* Selanjutnya pasal 69 ayat 2 dinyatakan: *Pembinaan dan pengembangan meliputi profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.* Ini berarti bahwa kinerja dosen adalah harus mampu bekerja dengan dasar meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas secara sistematis, Efektivitas kinerja dosen perguruan tinggi merupakan pencapaian sasaran/hasil kerja yang berkualitas yang dilakukan dosen dalam fungsi tri dharma perguruan tinggi

3. Hakikat Kreativitas

Kreativitas dalam bahasa Inggris “*cre-a-tive* atau *cre-ativ-i-ty* yaitu berdaya cipta; kreativitas”. (Salim, 2008:501). Zimmerman, memperjelas dan mengatakan bahwa : *Creativity is the ability to develop new ideas and to discover new ways of looking at problems and opportunities.* (Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide baru dan menemukan cara baru dalam melihat peluang ataupun problem yang dihadapi)”. (Alma, 2009:70-71).

Kreativitas individual pada hakikatnya menuntut keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi tugas instrinsik. Robins menjelaskan berikut ini: Keahlian merupakan landasan bagi semua pekerjaan kreatif. Hal ini potensi kreatif seorang terdorong ketika individu-individu itu memiliki kemampuan, pengetahuan, kecakapan, dan keahlian itu dalam bidang usaha mereka. Keterampilan berpikir kreatif meliputi karakteristik kepribadian yang dikaitkan dengan kreativitas, kemampuan untuk menggunakan analogi, sekaligus bakat untuk melihat hal yang umum dari sudut pandang berbeda. Misalnya, ciri-ciri individu terkait pengembangan gagasan-gagasan kreatif: inteligensia, kemerdekaan, kepercayaan diri, pengambilan resiko, locus kendali internaltoleransi terhadap ambiguitas, dan ketahanan dalam menghadapi frustrasi. Motivasi tugas intrinsik merupakan keinginan untuk mengerjakan apa saja karena hal itu menarik, melibatkan, menggembirakan, memuaskan, atau secara pribadi menantang. Komponen motivasi inilah yang mengubah potensi kreativitas menjadi menjadi gagasan kreatif nyata. (Robins, 2007:184).

Melengkapi penjelasan definisi kreativitas ini dikutip dari beberapa pendapat yang ditulis dalam buku Kewirausahaan H. Buchari Alma yakni sebagai berikut : Definisi yang menekankan pada person Guilford, menyatakan: *Creativity refers to the abilities that are characteristic of creative people* (Kreativitas menunjukkan kemampuan-kemampuan pada orang yang memiliki daya cipta yang khas). Definisi yang menekankan pada proses Munandar, menyatakan: *Creativity is a process that manifests itself in fluency, in flexibility as well in originality of thinking*. (Kreativitas adalah sebuah proses yang berpengaruh nyata pada keluesan baik dalam keaslian berpikir). Definisi yang menekankan pada produk Baron menyatakan: *The ability to bring something new into existence* (Kemampuan memberikan sesuatu yang baru pada kehidupan). Definisi yang menekankan pada press Amabile menyatakan: *Creativity can be regarded as the quality of products or responses judged to be creative by appropriate observers* (Kreativitas mendapat penghargaan sebagai produk-produk yang berkualitas atau memberi tanggapan nilai daya cipta yang tepat pada masyarakat). Berdasarkan analisis faktor, Guilford menemukan bahwa ada lima cirri/sifat orang yang mampu berfikir kreatif, yaitu: 1. Kelancaran (*fluency*) 2. Keluesan (*flexibility*). 3. Keaslian (*originality*). 4. Penguraian (*elaboration*). 5. Perumusan kembali (*redefinition*). (Alma, 2009:69).

Ini berarti kreativitas merupakan kemampuan dosen perguruan tinggi membuat keputusan yang tepat. Jadi kreativitas kinerja dosen perguruan tinggi dapat mengambil keputusan dengan dasar informasi (unsur, data, variabel dan dokumentasi) yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas kinerja dosen perguruan tinggi adalah bertujuan guna melahirkan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya baik berupa gagasan maupun karya nyata.

Perbedaan antara kreativitas dengan inovasi jelas ada. Diatas telah diuraikan pengertian kreativitas yang intinya perilaku seseorang menunjukkan kesanggupan untuk mengembangkan ide-ide baru. Sebaliknya inovasi berarti dapat melaksanakan penggunaan ide-ide baru itu. "Inovasi adalah kemampuan untuk merubah ide menjadi barang, jasa atau proses untuk memecahkan problem dan memanfaatkan peluang yang dihadapinya". (Sagala, 2006:180). Ini berarti dalam sebuah organisasi dapat suatu produk baru, jasa-jasa baru atau cara baru untuk mengerjakan hal-hal.

Untuk pengambilan keputusan kreatif ini ada dua teknik meningkatkan kreativitas, Koontz, (1989:555-556) yaitu: 1) *Brainstorming* (urun rembug) maksud pendekatan ini adalah memperbaiki pemecahan masalah dengan mencari pemecahan baru yang luar biasa. Peraturannya adalah: tidak ada ide-ide yang dikritik, Lebih radikal ide itu lebih baik, Penekanan pada jumlah ide yang dihasilkan, Mendorong perbaikan ide-ide oleh orang lain. 2) *Synectics* adalah pada pendekatan ini, anggota-anggota regu dipilih dengan hati-hati menurut kecocokannya untuk menangani masalah yang mungkin melibatkan seluruh organisasi.

Ini berarti bahwa *Brainstorming* dan *Synectics* ini adalah pendekatan pemecahan masalah yang berdasarkan pemikiran kreativitas melalui sekumpulan manusia dari berbagai bidang pengetahuan dan pengalaman yang berbedabeda di suatu organisasi.

Disimpulkan bahwa asumsi yang mendasari, kreativitas kinerja dosen perguruan tinggi adalah kemampuan berfikir melalui daya cipta yang pada hakikatnya menuntut keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi tugas instrinsik sehingga dapat menghasilkan pencapaian sasaran.

4. Hakikat Motivasi

Motivasi berasal dari kata *mo-ti-vate*, *motivating*, *motivates*: *mendorong*. *Ia terdorong semata-mata kerana keinginannya ...* (Salim 2005:1432). George R Terry: *Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu*. (Manullang, 2006:193). Ini berarti adanya dorongan yang timbul dari diri manusia untuk bertindak melakukan sesuatu atau bekerja.

John M. Ivancevich, dkk. (2006:148) teori isi motivasi: Pendekatan teori isi mengenai motivasi berfokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi adalah (1) hierarki kebutuhan Maslow, (2) Teori ERG Alderfer, (3) teori dua faktor Herzberg, dan (4) teori kebutuhan-yang-dipelajari McClelland.

Keempat teori diatas memiliki dampak terhadap praktek manajerial, yang di bahas dalam paragraf ini adalah teori kebutuhan oleh A.H.Maslow, seorang psikolog, mengatakan manusia dapat dimasukkan kedalam lima kategori yang disusun menurut prioritas kebutuhan-kebutuhan manusia adalah: (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. (2) Kebutuhan rasa aman/sekuriti (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, prtentangan, dan lingkungan hidup. (3) Kebutuhan Sosial/afiliasi (*Social Needs*) rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. (4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Teori Maslow ini bahwa performance kompetensi dosen perguruan tinggi mencakup kemampuan untuk mencapai keberhasilan merupakan motif yang penting sekali bukan saja dalam menentukan sukses dosen namun juga semangat keberhasilan suatu perguruan tinggi.

5. Hakikat Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang intinya memimpin, mempengaruhi membimbing, memotivasi dan mengarahkan melalui model kepemimpinannya. Artinya, seorang pemimpin itu dapat mengendalikan dan menggunakan sifat perilaku yang tenang dan dapat menguasai diri dalam pencapaian sasaran institusinya.

John Kotter dari Harvard Business School berpendapat: Manajemen berkaitan dengan penanganan kerumitan. Manajemen yang baik menghasilkan tatanan dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, dan memantau hasil melalui perbandingan dengan rencana. Kepemimpinan, sebaliknya, menyangkut penanganan perubahan. Para pemimpin menetapkan arah dengan menyusun suatu visi masa depan; kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dengan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan. (Robins, 2007:431).

Penjelasan pendapat diatas disimpulkan bahwa manajemen dan kepemimpinan saling terkait, namun perspektifnya yang berbeda. Manajemen dan kepemimpinan

berbeda dalam cara melakukan/menciptakan agenda, dan membangun alasan guna mencapai agenda, mengeksekusi rencana, serta hasil yang di capai. Contoh manajer mengeksekusi suatu perencanaan hanya berfokus pada pemantauan hasil, membandingkannya dengan tujuan, dan mengoreksi penyimpangan. Sebaliknya pemimpin, berfokus pada membangkitkan energi kinerja staf guna mengatasi hambatan-hambatan terstruktur serangkaian mencapai tujuan

Lebih lanjut kepemimpinan dikemukakan Mc Graw-Hil/Irwin dalam bukunya *Organizational Behavior*, (2005:546): *In the past, business believed that a leaders was like the captain of a ship: Cool, calm, collected. Now, we see that leaders need to be human. They need to be in touch, they need to be empathetic, and they need to be with poepel. Leaders need to be a part of what's going on, not apart from wath's going on.* (Dimasa lampau, dalam bisnis dipercaya bahwa seseorang pemimpin seperti nahoda dalam kapal : bersifat tenang, bersikap menenangkan (hening), dan dapat menguasai diri. Sekarang, kita melihat bahwa pemimpin-pemimpin itu diperlukan menjadi manusia. Mereka memerlukan santunan, pengenalan perasaan dan membutuhkan sebuah bagian apa yang terjadi berikutnya bukan terpisah dari apa yang terjadi).

Fokus kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Kepemimpinan “Ohio University”, yaitu perilaku kepemimpinan (Struktur Inisiasi dan Konsiderasi) yang menghubungkan dua dimensi perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Biro penelitian Bisnis Universitas Negeri Ohio (1945) menemukan hasil penelitian tentang kepemimpinan yang akar penemuannya melalui psikologi, sosiologi, dan ekonomi dengan menggunakan angket Deskripsi Perilaku Pemimpin (*the Leader Behavior Description Questionnaire*) singkatan LBDQ. Staf peneliti Ohio merumuskan kepemimpinan itu suatu perilaku seorang individu yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*) dan perhatian (*cosiderarion*). Hal ini menunjukkan struktur pembuatan inisiatif dalam perilaku pemimpin yang berorientasi pasa tugas, dan perhatian menunjukkan perilaku pemimpin hubungannya secara manusiawi kepada bawahan. Bila LBDQ diisi bawahan , maka LOQ (*Leader Opinion Questionnaire*) diisi oleh pimpinannya.

Pimpinan perguruan tinggi Rektor dan 3 (tiga) Pembantu Rektor untuk Universitas/Institut (PPRI No.30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi Bab VIII pasal 29 ayat 3.1). Rektor memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi universitas/institut serta hubungan dengan lingkungannya. (PPRI No.30 Tahun 1990 Bab VIII pasal 36 ayat 1). Ini berarti pimpinan perguruan tinggi adalah rektor untuk universitas, (PPRI No.60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi Bab I pasal 1 ayat 8). Rektor mampu memberikan jalan pemecahan, solusi yang terbaik bagi berbagai persoalan yang dihadapi.

Kepemimpinan rektor di perguruan tinggi yang efektif adalah perilaku rektor yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis (konsiderasi tinggi) sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam melaksanakan tugas, memberi motivasi, menggali potensi dan kemampuan dosen dengan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan, mengatur, mengarahkan dan mengawasi semua warga perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas (struktur inisiasi tinggi). Dalam hal ini perilaku rektor hendaknya menghindari terjadinya *conflict*, agar semua elemen/unsur dapat kompak. Prinsip kebersamaan, bekerja dengan tim jangan dilupakan. Dengan perilaku rektor yang

demikian sangat diyakini akan berhasil mewujudkan tujuan perguruan tinggi secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh rektor agar kepemimpinannya efektif adalah menciptakan suatu lingkungan yang kondusif agar seluruh sumber daya yang ada dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan. Untuk itu pemahaman kedua dimensi kepemimpinan seperti struktur inisiasi dan konsiderasi sangat diperlukan seorang rektor di perguruan tinggi agar memaksimalkan kinerja seluruh bawahan sehingga tujuan perguruan tinggi dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas orang-orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Proses kepemimpinan (K) adalah fungsi (f) pemimpin (P), pengikut (p), dan variabel situasional (s) jika diformulasikan: $K = f(P, p, s)$.

C. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: 1) sebesar 56,5% dosen UDA telah memiliki efektivitas kinerja. Ini berarti bahwa kinerja dosen yang mengikuti peraturan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, sedangkan sebesar 43,5% belum memiliki kinerja yang efektif. Dengan perbandingan persentase maka perlu di tingkatkan efektivitas kinerja dosen secara akademik yang mempedomani UURI No.14 tahun 2005 agar dapat tercapai hasil efektivitas kinerja dosen di UDA Medan, 2) Sebesar 55% terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja dosen UDA Medan, 3) Pengaruh Motivasi terhadap efektivitas kinerja dosen ada sebesar 56%, maka dengan peningkatan motivasi dosen UDA akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kinerja dosen, 4) Sebesar 56% kreativitas berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dosen UDA Medan.

Dengan kesimpulan penelitian, dapat diimplementasikan dalam peningkatan efektivitas kinerja dosen UDA, yaitu: 1). Pimpinan perguruan tinggi perlu meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi, karena kepemimpinan yang baik akan membangun kerjasama yang baik dan membuat seseorang akan lebih puas dengan pekerjaannya dalam organisasinya. Pimpinan perguruan tinggi sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan efektivitas kinerja dosen, 2) Sebagai Pimpinan perguruan tinggi perlu membangun motivasi. Membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Motivasi yang baik akan berdampak pada terciptanya hasil yang produktif bagi penyelesaian tanggungjawab pekerjaan. Secara psikologis pimpinan perguruan tinggi menyadari tentang motivasi, maka akan merasa puas dengan segala pekerjaannya dengan demikian perlu mengenali dan mengelola emosi dengan baik, pimpinan perguruan tinggi segera memperbaiki diri demi mencapai kemajuan yang lebih tinggi dengan menjalin hubungan yang lebih baik serta memperhatikan kebutuhan dalam melaksanakan tugas. 3) Sebagai Pimpinan perguruan tinggi perlu menciptakan bagaimana kreativitas kinerja dosen itu

dapat terbangun dengan baik, karena dosen yang kinerjanya kreatif akan semakin berani menghadapi tantangan. Oleh karena itu perlu meningkatkan kreativitas kinerja dosen baik dalam kebutuhan akademik maupun kebutuhan dalam pemenuhan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran. Dosen yang kurang terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan kreativitas dalam proses pembelajaran akan mengurangi semangat bekerjanya yang akibatnya kinerjanya juga akan berkurang, karena kinerja yang baik harus dibarengi dengan pemenuhan kebutuhan kreativitas. Selain itu pimpinan perguruan tinggi perlu membangun keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang tidak kreatif dengan sendirinya kinerjanya akan menurun dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang kreatif dalam pekerjaannya dengan demikian Efektivitas Kinerja Dosen juga akan semakin baik pula. 4) Dosen perlu memperbaiki efektivitas kinerjanya terhadap Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas yaitu bagaimana menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam akademik dengan mepedomani peraturan UU RI No 14 tentang Guru dan Dosen sehingga dalam melaksanakan kinerja pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat akhirnya para mahasiswa tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong mahasiswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitasnya sendiri. 5) Dengan keempat Implikasi diatas dapatlah menghasilkan pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Kreativitas terhadap Eektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung Medan yang berjalan lancar secara efektif dari hasil sistem itu sendiri yaitu dengan dilaksanakannya landasan utama UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen. Sehingga sistem yang akan dikembangkan Universitas Darma Agung tidak kehilangan eksistensi dan hakikat yaitu: Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sebagai fungsi Tri Darma Perguruan Tinggi.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan yaitu : 1) Kinerja Dosen yang tidak melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sebaiknya melakukan faktor-faktor akademik berdasarkan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen. 2) Kepemimpinan sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik dan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif. 3) Motivasi sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif. 4) Kreativitas sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif. 5) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas terhadap Efektivitas Kinerja dosen di UDA Medan akan meningkat jika perlu pengaruh Rektor ditingkatkan juga. 6) Peneliti lain agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan Efektivitas Kinerja Dosen diluar variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizal. (2009). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana
- Adair, John. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Alma, Buchari. (2008). *Guru Profesional. Menguasai metode dan Terampil mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Blanchard, Ken. Hersey, Paul (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlanga.
- Colquitt, A, Jason. Lepine, A, Jeffri. Wesson, J, Michael. (2009). *Organizational behavior, Improving Pervormance and Commidment in the Workplace*: Graw Hill.
- Crowther, Jonathan. (1995). *Oxford Avanced Lear ner's Dictionary*, Fifth edition, Oxford University: Press.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resouce Management)*. Indonesia: Intan Sejati Klaten.
- Echols, M,J, and Hassasn, Shadily. (2000). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Gibson, Ivacevich, Donelly. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, proses*,.Alih Bahasa Nunuk Adiarni . Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Cardoso, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. (1996). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko.,T.Hani. (1994). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yokyakarta: BPFE
- Irwin/Hill,Graw, Mc. (2005). *Organizational Behavior*, International Edition In Nort Companies, Inc.Avanue of the America.
- Iskandar, Zulkarnain. (2009). Tesis: *Kontribusi Budaya Kerja Etos Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Wasliah*. : Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- John, M, Ivancevich. Robert, Konopaske. Michael, T, Matteson. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Alih Bahasa . Gina Gania. Jakarta:Erlangga.
- Jujun, Surjasumantri, S. dkk (1977). *Sebuah Kumpulan Tulisan Tentang Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Dep.P&K
- Koontz, Harold. Donnel'O,C. Weihrich, Heinz. (1989). *Intisari Manajemen (Essentials of Managaement)* jilid 2 Penerjemah A.Hasymi Ali,Jakarta: Bina Aksara.
- Manullang, A,M,H. (2006). *Sari manajemen, Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhammad, Arni. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.30 (1990). *Tentang Pendidikan Tinggi*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.60 (1999). *Tentang Pendidikan Tinggi*.
- Profil Universitas Darma Agung Tahun 2010

- Reksohadiprodjo, Sukanto. T, Hani Handoko. (1994). *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur Dan Perilaku*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Ridwan. Akdon. (2009). *Rumus dan Data dalam Analisis Stasistika*, Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. Kuncoro, Achmad, Engkos. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*: Bandung Alfabeta.
- Robins, P, Stephen, (2007). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Macananjaya Cemerlang.
- (1995). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Penerjemah Yusup Udaya. Jakarta : Arcan
- (1996). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi, jilid 1*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo.
- Sagala, Syaiful. (2006). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung :Alfabeta.
- (2008). *Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- (2007). *Dasar Organisasi Pendidikan Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press.
- (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat*. Jakarta: Rakasta Samasta.
- Siagian, Sondang, P. (2006). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Toko Gunubg Agung.
- (1997). *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. (2009). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Timpe, A, Dele. (2002). *Creativiti (Sari Manajemen Sumber Daya Manusia Kreativitas)*. Jakarta: Gramedia.
- (1993). *Kinerja Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Republik Indosesia No. 20 (2003). *Tentang Sistim Pendidikan Tinggi*
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen. Teori Praktek & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja. Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlanga
- Winardi, J. (2005). *Pemikiran Sistemik dalam bidang Organisasi dan Manajemen* , Jakarta: Raja Grafindo.
- (2007). *Perilaku organisasi (Organization Behavior)*, Bandung: Tarsito.
- (1998). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulkl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.