

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Staf Pengajar

Nurul Huda¹, Mukhammad Toha², Mokh Sujawadi³

Universitas Jember Kampus Pasuruan
Email : nurulhuda.akper@unej.ac.id

Abstrak: Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. peran, fungsi dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam menciptakan dan mewujudkan kualitas manusia. oleh sebab itu seorang dosen dituntut untuk berkinerja secara maksimal dan optimal, sehingga dosen yang professional dan bermutu tinggi dapat diciptakan. keadaan tersebut akan terbentuk apabila didukung oleh perilaku dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, organisasi yang kondusif dan motivasi berprestasi dosen akan terbangun. penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara total perilaku kepemimpinan seorang pemimpin, iklim organisasi dan motivasi kerja untuk berprestasi terhadap kinerja dosen PNS pada Akademi Keperawatan Pemkot Pasuruan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode explanatory survey,. populasi dalam penelitian ini \pm 50 responden, subyek dalam penelitian ini adalah dosen, dan mahasiswa. Data yang diperlukan adalah data sekunder yang diperoleh dari kuesioner tertutup yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Akper Pemkot Pasuruan adalah baik, motivasi berprestasi tinggi, kompensasi yang diterima tergolong baik sedangkan kedisiplinan dosen adalah baik. Ada pengaruh positif dan signifikan dalam kepemimpinan Direktur terhadap kedisiplinan dosen. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan Direktur Akper Pemkot Pasuruan akan meningkat. Berikutnya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan dosen. Hal ini berarti bila motivasi berprestasi tinggi maka kedisiplinan dosen Akper Pemkot Pasuruan juga meningkat. Dari hasil penelitian ini diharapkan Direktur lebih meningkatkan prestasi kepemimpinannya dan mengembangkan gaya kepemimpinan, motivasi dosen ditumbuhkan dan ditingkatkan, kompensasi diperhatikan dan kedisiplinan dosen lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi berprestasi, kompensasi dan kedisiplinan.

*Copyright © 2018 Jurnal Citra Keperawatan
Politeknik Kesehatan Banjarmasin
All rights reserved*

Corresponding Author :

Nurul Huda ,
Universitas Jember Kampus Pasuruan
Email : nurulhuda.akper@unej.ac.id

Abstract: Lecturer is an essential component in university or institute educational system. Role, function, and responsibility of lecturer are important in creating qualified people. Therefore, a lecturer is demanded to work maximally and optimally. Moreover, the professional and high quality lecturer will appear within this condition. That condition will come true if there is supported by good manner and leadership. Furthermore, they are able to build conducive organization and achieving motivation. This research aims to measure the effect of leadership, organizational condition and achieving motivation toward the lecturers (in civil servant status) in Nursing Academy of Pasuruan City Government. This research uses quantitative and descriptive qualitative approaches along with explanatory survey method. The population consists of about 50 questionnaire. The subjects are lecturer and students. It needs secondary data taken from closed and tested (for validity and reliability) questionnaire. The collected data were analyzed using descriptive analysis. Hypothesis test uses linier analysis. Result of this research shows that leadership in Nursing Academy of Pasuruan City Government is good. It has high achieving motivation and good compensation. Moreover, the lecturer's discipline is in good category. Leadership has positive and significant effect for achieving motivation and lecturer's discipline. High achieving motivation increases discipline of lecturer. Hopefully, by this research, the director adds his achievement, develop style of leading, grow motivation for lecturers, pay attention to compensation, and increase the discipline of lecturers.

Keyword : leadership, achieving motivation, compensation, and discipline

PENDAHULUAN

Pendidikan diyakini oleh banyak bangsa di dunia sebagai satu-satunya jalan untuk keluar dari keterbelakangan, kemiskinan dan kebodohan. Pendidikan juga sudah terbukti berkontribusi pada upaya memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi di hampir semua negara di dunia. Faktor penting yang dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi kita adalah layanan dan pengelola para staff pengajar/dosen tinggi kepada mahasiswa. Motivasi mengajar juga diyakini memiliki potensi pengaruh positif bagi staff pengajar/dosen untuk melayani mahasiswa. Motivasi yang kuat untuk melayani mahasiswa tidak hanya berdampak pada hubungan antara staff pengajar/dosen dan mahasiswa dalam bidang akademik, tetapi secara psikologis akan berpengaruh terhadap minat, perhatian, persepsi, bahkan karakter mahasiswa setelah keluar dari bangku kuliah.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan yang dimana sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya pendidikan memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga pendidikan serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana pendidikan sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu dalam organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performance-nya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan

tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mahasiswa diyakini menjadi variabel penting yang harus ditingkatkan guna meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Karena itu faktor mahasiswa menjadi salah satu faktor kunci. Untuk meningkatkan layanan kepada mahasiswa diperlukan kemampuan dan motivasi mengajar oleh staff pengajar/dosen. Kemampuan staff pengajar/dosen tidak cukup hanya kemampuan akademis an sich, tetapi juga kemampuas pendukunglainnya yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen layanan kampus kepada para mahasiswa. Staff pengajar/dosen yang memiliki kemampuan yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar bagi mahasiswa. Sebab berbagai hasil studi menunjukkan bahwa kemampuan mengajar, kemampuan membimbing, kemampuan menjadi trainer dan mentor dari staff pengajar/dosen, sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan belajar mahasiswa, terutama para staff pengajar/dosen tinggi yang ervisi sebagai para staff pengajar/dosen tinggi yang yang excellence dan berkualitas.

Mahasiswa yang dilayani dengan baik oleh staff pengajar/dosennya akan cenderung memiliki perhatian dan motivasi yang baik jika kelak melayani orang lain sehubungan dengan tugasmnya. Kemampuan dan motivasi staff pengajar/dosen juga diharapkan akan memacu para staff pengajar/dosen tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan amanat tridharma perdosenan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Jika staff pengajar/dosen memiliki kemampuan dan motivasi tertentu, diharapkan akan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja para staff pengajar/dosen tinggi, termasuk layanan pendidikan kepada para mahasiswa. Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan motivasi berprestasi pada kedisiplinan staff pengajar/dosen terhadap layanan pendidikan kepada mahasiswa.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 dosen dan mahasiswa. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Direktur Akper Terhadap Kinerja Dosen

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan Direktur Akper (X1) terhadap kinerja dosen (Y) secara langsung sebesar 0,298 atau 29,8% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (X2) sebesar atau 0,11 atau 11% serta melalui disiplin kerja (X3) sebesar 0,044 atau 4,4%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,452 atau 45,2% termasuk cukup signifikan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara langsung sebesar 0,077 atau 7,7% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja (X3) sebesar 0,026 atau 2,6% serta melalui kepemimpinan Direktur Akper (X1)

sebesar 0,110 atau 11%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,026 atau 2,6% termasuk cukup tinggi.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara langsung sebesar 0,034 atau 3,4% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Direktur Akper (X1) sebesar 0,044 atau 4,4% serta melalui motivasi kerja (X2) sebesar 0,026 atau 2,6%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,104 atau 10,4% termasuk cukup tinggi.

d. Pengaruh Kepemimpinan Direktur Akper, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh total kepemimpinan Direktur Akper (X1) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 45,2%. Pengaruh total motivasi kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 21,3%. Pengaruh total disiplin kerja (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 10,4%. Pengaruh total kepemimpinan Direktur Akper (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja dosen sebesar 76,9%

Pengaruh kepemimpinan Direktur Akper terhadap kinerja dosen sebesar 45,2% pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 21,3% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Akper Pemkot Pasuruan. Akper Pemkot Pasuruan sebesar 10,4%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan Direktur Akper terhadap kinerja dosen Akper Pemkot Pasuruan paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hal ini dikarenakan Direktur Akper Pemkot Pasuruan mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator dengan cukup baik. Menurut Mulyasa (2009) bahwa kepemimpinan Direktur Akper berperan utama dalam menggerakkan organisasi akademi. Direktur Akper dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Direktur Akper yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator akan meningkatkan kinerja dosen dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan Direktur Akper merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja dosen, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini Direktur Akper sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi kerja para dosen.

Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

KESIMPULAN

Pengaruh kepemimpinan Direktur Akper terhadap kinerja dosen secara langsung maupun tidak langsung termasuk besar. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen secara langsung maupun tidak langsung cukup besar. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen secara langsung maupun tidak langsung cukup besar. Pengaruh kepemimpinan Direktur Akper, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sangat besar. Untuk meningkatkan disiplin kerja dosen sebaiknya Direktur Akper meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode MESQ (Management Emotional Spiritual Quotion). Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran dosen di Akper maupun di kelas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Dosen, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (2013), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Joh W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Direktur Akper Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001), Manajing Human Resources, USA: PT Rineka Cipta.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YPKN
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Perilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Direktur Akper dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.

Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.
Siagian, Sondang P., (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
Mahasiswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
Sujana, (2005), Metode Statistika, Bandung: CV Tarsito.
Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito.
Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
Supranto J., (2000), Statistika Teori dan Aplikasi, Bandung: PT Gelora Aksara.
Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Direktur Akper, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Winardi, J., (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada