

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar

Hamsati¹, Ana Mardekawaty^{2*}, Fatmawati³

Universitas Samawa, Jl. Raya By Pass Sering, Sumbawa Besar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ana.merdekawati90@gmail.com

ABSTRAK

Dosen merupakan salah satu penentu mutu pendidikan di suatu perguruan tinggi. Kinerja dosen berperan penting dalam menghasilkan mahasiswa yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan industri yang berkembang pesat. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya, kepemimpinan, motivasi, dukungan organisasi, iklim kerja, kepribadian, kepuasan kerja, desain pekerjaan, karir dan lain-lain. Penelitian ini bertujuan *pertama*, untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) FKIP Universitas Samawa; *kedua*, untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Samawa. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan responden sejumlah 43 orang yang ditentukan dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data adalah angket dan dokumentasi. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen, dan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah iklim kerja dengan nilai t paling tinggi yaitu 3,346 (t tabel 0,361). Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada para dosen dan juga pimpinan agar dapat bekerja sama dengan baik untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Iklim kerja, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Bagi suatu perguruan tinggi, salah satu pihak yang berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas lembaga tersebut adalah kinerja dosen (*lecturer*). Menurut Abdurrachman dan S. Marten Yogaswara (2003) “Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya”. Dosen merupakan pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan. Untuk itu kinerja dosen harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2010:2). Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi adalah kinerja dosen. Berbagai indikator membuktikan bahwa kemerosotan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia akibat kondisi-kondisi internal perguruan tinggi itu sendiri, antara lain adalah kinerja dosen yang rendah. Kegiatan yang dilakukan hanya terfokus pada salah satu kegiatan mengajar saja. Untuk itu berbagai upaya perlu terus dilakukan oleh semua perguruan tinggi baik negeri maupun swasta agar kualitasnya semakin lebih baik.

Usaha untuk menghasilkan kinerja secara optimal perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah

kepemimpinan. Peningkatan kinerja dosen memerlukan kompetensi dan komitmen dari pimpinan perguruan tinggi baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi. Bachtiar, (2013) mengemukakan Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan perguruan tinggi adalah: (a) pimpinan yang berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mendesain sistem rekrutment staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfer akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar.

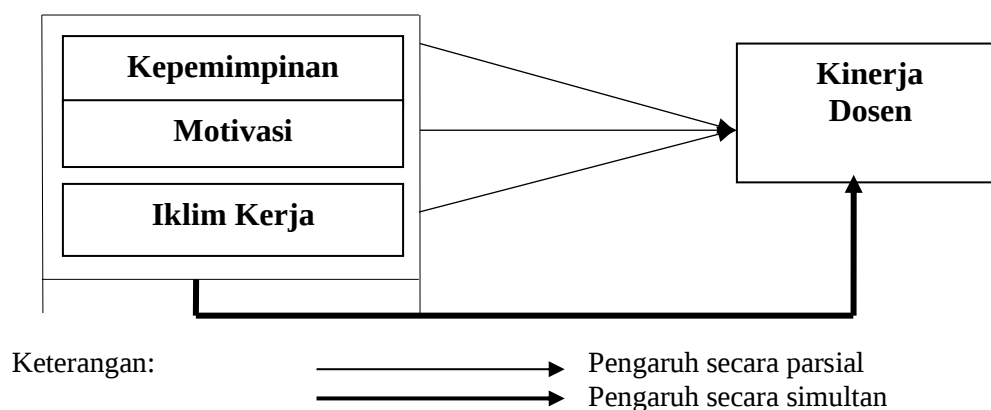
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja dosen.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu iklim kerja. Reichers dan Scheinder (dalam Siswanto, 2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja adalah suasana kerja yang ditandai dengan adanya rasa aman, tenang, tentram, terjadi interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, terciptanya suasana keterbukaan, rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang kondusif dalam sebuah organisasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dalam situasi yang menyenangkan sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati sejalan dengan komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja dosen, serta tuntunan para stakeholder terhadap kinerja yang semakin tinggi. Maka dipandang perlu mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar.

Memperhatikan uraian dari beberapa tinjauan pustaka serta kajian empiris mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja dosen, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dari variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP UNSA Sumbawa Besar.
2. Diduga variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Dosen FKIP UNSA Sumbawa Besar adalah Iklim Kerja.

METODE PENELITIAN

Ditinjau dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ditetapkan berdasarkan metode sensus, yaitu semua dosen tetap FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar yang berjumlah 43 orang yang sekaligus menjadi responden penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner) dan teknik dokumentasi. Teknik angket dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, sedangkan teknik dokumentasi dengan mengumpulkan informasi mengenai dokumen-dokumen yang ada sesuai dengan penelitian dan mendukung data responden. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk uji asumsi klasik menggunakan uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan uji Autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen. Formulasi yang dihasilkan dalam bentuk sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Uji t digunakan untuk mengetahui derajat keyakinan antara variabel yang diteliti secara parsial, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja maka digunakan uji F. Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen. Besarnya nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati 0 besarnya R^2 suatu persamaan regresi semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel dependen atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja dosen Fakultas FKIP Universitas Samawa. Setelah dilakukan pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.813	1.842		.984	.341
KEPEMIMPINAN	.284	.348	.159	.818	.426
MOTIVASI	.158	.370	.084	.428	.675
IKLIM_KERJA	.671	.201	.643	3.346	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,813 + 0,284 X_1 + 0,158 X_2 + 0,671 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas diketahui arah dan pengaruh pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya mempunyai arah pengaruh yang positif (memberikan pengaruh peningkatan) ataupun negatif (memberikan pengaruh penurunan). Arah dan hubungan ini dilihat berdasarkan hasil uji regresi pada masing-masing variabel.

Analisis Uji T

Tabel 4.5 Koefisien dan hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.813	1.842		.984	.341		
KEPEMIMPINAN	.284	.348	.159	818	.426	.898	1.114
MOTIVASI	.158	.370	.084	.428	.675	.876	1.142
IKLIM_KERJA	.671	.201	.643	3.346	.004	.923	1.083

a. Dependent Variable:
KINERJA

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ketiga variabel independen sebesar 0,818; 0,428 dan 3,346 lebih besar dari pada t tabel yaitu 0,36.

Analisis Uji F

Tabel ANOVA Untuk Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.533	3	.511	4.768	.016a
	Residual	1.607	15	.107		
	Total	3.140	18			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, iklim_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui F hitung sebesar 4,768 dan F tabel Sebesar 0,468. Karena nilai F hitung > F tabel (4.768 > 0,468), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Samawa.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja Dosen FKIP Universitas Samawa.

Hasil Analisis Regresi Berganda dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.386	.32733

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, iklim kerja

b. Dependen variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hubungan antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,699. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sumbangan ketiga variabel independen sebesar 48,80% terhadap kinerja Dosen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan Uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja Dosen. terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,818 lebih besar daripada t tabel 0,36. menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja. Ini bermakna bahwa jika kepemimpinan di suatu perguruan tinggi semakin baik, maka semakin baik pula kinerja dosen dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Purwanto (2015), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Variabel motivasi secara statistik berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja Dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0,428 > t$ tabel 0,361 dengan probabilitas sig 0,675, $< 0,05$, dan nilai beta 0,159 yang positif menandakan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang searah terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dosen, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Nilai tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja sebesar 22,4 dengan kategori cukup tinggi ini berarti Dosen FKIP memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dalam diri merupakan salah satu faktor kunci peningkatan kinerja. Sehingga untuk mencapai tingkat kinerja dosen yang optimal harus diikuti oleh tingkat motivasi yang tinggi pula.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Secara statistik Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen FKIP. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3,346 > t$ tabel 0,361. artinya, semakin kondusif iklim kerja ditempat dosen bertugas, maka akan berpengaruh positif pula terhadap kinerja dosen.

Iklim kerja yang baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja serta kondisi lingkungan kampus yang kondusif, pemberiakan jam perkuliahan yang sesuai, sarana dan prasarana yang memadai, serta kondisi kerja yang menyenangkan serta adanya penilaian hasil kerja akan dapat mendorong Dosen FKIP Universitas Samawa mencapai Kinerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Roosmyaty Patras (2017), juga menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Setiawan (2015) juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja. Sehingga penelitian ini memperkuat kajian teoritik dan hasil penelitian terdahulu tentang adanya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Samawa

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. ini dibuktikan dengan hasil F

hitung > F tabel ($4.768 > 0.361$), yang menandakan bahwa Dosen Fkip memberikan respon yang positif terhadap Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja, dalam arti mereka mengedepankan aspek kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga kinerja mereka dapat optimal.

Variabel Independen (X) yang Berpengaruh Dominan terhadap Variabel Dependen (Y)

Memperhatikan nilai t hitung semua variabel independen pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kemampuan memiliki nilai t hitung sebesar 0,818, variabel motivasi sebesar 0,428 dan variabel Iklim Kerja sebesar 3,346. Dengan demikian, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja Dosen adalah Iklim Kerja.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dosen.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja dosen.
3. Terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin baik atau kondusif iklim kerja, semakin tinggi pula kinerja dosen.
4. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi motivasi dan semakin baiknya iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandri (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 10, No. 1, Januari 2010: 37-47
- Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Pustaka Offset. Yogyakarta.
- Bachtir, N. 2013. *Daya Saing Perguruan Tinggi*. Padang. Fakultas Ekonomi-Universitas Andalas.
- Djamarah, Syaiful Bahri & Aswan Zain. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hoy, K, Miskel, C. 2005. *Education Administration*. New York: Mc Graw-Hill
- Merdekawaty, Ana. Fatmawati, Erma Suryani. 2018. *Analisis Determinan Kinerja Dosen Perempuan Universitas Sumbawa Besar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 15 No.3. 2018. hal 271-280.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nicko Permana Putra. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Indonesia Power Semarang.
- Padmakusuma, Nur Utami (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Kasus pada PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Tesis Magister Manajemen. BSI Bandung.
- Purnami, Erni Sri dan Purwadi, Didik, 2011, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*, *DAYA SANGI Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.12, No. 1, Juni 2011

- Ramayulis . 2017. *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan islam* radar jaya offset Jakarta
- Riduwan (2011). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Robbin, Sephen P. 2005 *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Silalahi, U. (2010), *metode penelitian sosial*, bandung : PT. Referika Aditama.
- Sugiyono, 2013 *metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabet
- Syofian, Siregar. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif*. PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Thoha, Miftah. (2010), *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibiwo. (2010). *Manajemen kinerja – edisi ketiga*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Arifin. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.