

**EVALUASI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN STKIP BUDIDAYA BINJAI
[PROBLEM, LOCATION, OBSERVATION DAN REFENSES]**

Rabukit Damanik
Program Studi Administrasi Pendidikan

ABSTRAK

Ekspektasi kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kompetensi seorang pimpinan untuk mempengaruhi kinerja dosen. Dalam hal ini kemampuan kepemimpinan untuk memberikan motivasi dan kepuasan dalam melaksanakan tugas atau kerja di lingkungan satuan pendidikan tinggi di STKIP Budidaya Binjai dapat dikategorikan baik, walaupun belum secara maksimal dapat memberikan fakta kinerja yang maksimal terhadap kinerja dosen. Permasalahan penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen STKIP Budidaya Binjai yang dikonsentrasikan pada problem, location, observation dan refenses secara minor maupun mayor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen secara minor dan mayor berdasarkan analisa problem, location, observation dan refenses. Adapun yang dijadikan populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap yayasan STKIP Budidaya Binjai berjumlah 65 [enam puluh lima] orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sensus. Teknik sensus digunakan karena jumlah sampel yang akan diteliti kurang dari 100 peserta. Untuk merelevansikan antara teknik sensus. Metode pengumpulan data digunakan metode angket [kuesioner] dan dokumentasi. Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial Uji-T [T-TEST] dan simultan-f [F-Test] digunakan untuk menganalisis data dengan pengujian hipotesis uji parsial [partial test]. Dari hasil analisis regresi data diperoleh adanya persamaan $= 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$. Hasil dari data analisis ini menyatakan bahwa indikator kepemimpinan [X_1] memberikan pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja dosen dan motivasi [X_2] memberikan pengaruh sebesar 0,151 terhadap kinerja dosen [Y]. Mengacu kepada uji hipotesis uji-t [uji parsial] memberikan indikasi bahwa variabel kepemimpinan [X_1] memberikan hasil pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen karena $t\text{-hitung } 4,336 > t\text{-tabel } 1,701$ dan pada taraf nyata signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima atau H_o ditolak atau oleh sebab itu, pengaruh nyata positif signifikan dalam formasi parsial antara kepemimpinan [X_1] terhadap kinerja dosen [Y]. Variabel motivasi [X_2] memberikan hasil bahwa pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi [X_2] terhadap kinerja dosen [Y] dimana $t\text{-hitung } 0,915 < t\text{-tabel } 1,701$ dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$ maka H_o ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan [X_1] terhadap kinerja dosen [Y]. Berdasarkan Uji-F [uji simultan] menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dimana $F\text{ hitung } 31,030 > t\text{-hitung } 4,21$. Uji koefisien determinasi memberikan hasil untuk indikator kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen sebesar 67,4%. Simpulan pada penelitian ini ialah adanya pengaruh secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Disarankan kepada dosen agar terus meningkatkan kualitas kinerjanya dengan baik dan kepada para pemimpin agar tetap meningkatkan kualitas untuk memotivasi dosen.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Institusi adalah adanya kegiatan atau aktivitas yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Dikatakan institusi jika dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Apabila kegiatan itu dilakukan oleh satu orang tidak dapat dikatakan dikatakan sebuah institusi. Institusi dapat diartikan sebagai alat sesuai dengan asal usul katanya yaitu organon. Agar institusi dapat dikelola dengan baik dan benar maka diperlukan manajemen sebagai ilmu pengetahuan dan seni. Dalam pengertian umum bahwa manajemen adalah kegiatan untuk memproses yang dilakukan orang untuk mengatur segala sesuatu yang akan dikerjakan dengan adanya kerjasama antara individu dan kelompok. Untuk mencapai tujuan atau target maka dibutuhkan manajemen dan kerjasama dari semua sumber daya yang ada. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya yang terakumulasi dalam satu kesatuan sikap, pengetahuan dan keterampilan. Gaya, perilaku dan kedudukan seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan makna hakikat kepemimpinan yang erat berhubungan dengan interaksi antara pimpinan dengan bawahan, struktur derajat tugas dan kekuasaan serta wewenang.

Di era milenial ini semua bentuk institusi atau instansi non pemerintah atau institusi swasta maupun pemerintah, pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang terukur dalam masa atau waktu baik dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang yang tetap mengacu kepada rambu-rambu dan langkah-langkah apa yang harus dilakukan.

Pengelolaan dan perencanaan sumber sumber daya manusia dengan baik dan benar

adalah factor penting yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Yang dimaksud dengan factor sumber daya manusia adalah kemampuan dari beberapa orang atau sekelompok orang yang memiliki visi dan misi yang sama dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. [Schein dalam Mangkunegara,2001:23]

Sebuah institusi yang berkualitas harus memiliki sumber daya manusia yang handal karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga untuk menumbuhkan kembangkan institusi agar output dan outcome dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. [Handoko,2003:4]. Oleh karena itu, untuk mendapat kinerja maka sebuah institusi harus dapat memiliki beberapa pola sikap ; yaitu [1] pola pikir, [2] pola perilaku, [3] tanggung jawab, [4] reward dan [5] kebahagiaan.

Banyak hal yang harus diantisipasi dan dijadikan pertimbangan untuk mengembangkan sebuah institusi salah satunya adalah institusi dituntut agar dapat dan mampu berkompetisi untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan global, dengan cara memperkuat kapasitas institusi dan sumber daya manusia [Sudarmanto,2009:1]. Namun problematika sumber daya manusia selalu menjadi tantangan dan bahkan rintangan tersendiri dalam pengelolaan sebuah institusi hal ini disebabkan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah institusi.

Untuk mencapai tujuan institusi baik dalam formasi efektif dan efisien maka diperlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien juga, dengan artian bahwa kelangsungan hidup institusi tergantung dari kinerja dosen. Maka selaras dengan yang

dikemukakan Handoko [2003:223] bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu institusi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada institusi.

Dalam suatu institusi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin [2005:3] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam pola sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga bersedia melakukan segala perintahnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Agar kinerja dosen lebih terarah maka factor kepemimpinan sangat dibutuhkan dan sangat pula dibutuhkan model kepemimpinan yang transfaran sesuai dengan kemajuan zaman yang semuanya serba terbuka sehingga dibutuhkan model kepemimpinan yang bisa memberdayakan, menumbuhkan motivasi dan rasa percaya diri dosen untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Anoraga [2003:1] mengemukakan seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memberikan memerintah kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan agar tujuan institusi dapat tercapai dengan bantuan orang lain.

Seorang pemimpin harus berperan aktif untuk senantiasa memiliki kepedulian dalam segala hal yang berhubungan dengan apa saja yang dibutuhkan oleh bawahan dan atau kelompoknya. Pemimpin harus dapat memprediksi kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu memotivasi para anggotanya dalam setiap. [Anoraga, 2003:1]

Dari sekian banyak tantangan yang ringan maupun berat yang sering menjadi hambatan dan bahan tantangan bagi pemimpin adalah bagaimana cara mengaktusi setiap bawahan agar senantiasa bersedia melaksanakan perintahnya sesuai dengan rambu-rambu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Tidak jarang adanya pemimpin dengan terpaksa menggunakan kekuasaannya secara terang-terangan untuk memerintah para bawahannya dengan mengabaikan keadaan dimana keterpakaan itu seharusnya tidak terjadi, sehingga hal ini jelas akan berdampak terhadap keharmonian hubungan menjadi tidak harmonis dalam institusi.

Kepemimpinan adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang lain dan keberhasilan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain adalah tergantung kepada kompetensinya. Dengan artian kepemimpinan sebagai kompetensi; sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi verbal dan non verbal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud agar orang lain bersedia melakukan seperti apa yang diinginkan oleh pimpinan dengan penuh kesadaran dan senang hati, penuh kesadaran serta bersedia mengikuti kehendak pemimpin. [Anoraga,2003:2]

1. Kinerja Dosen

[1] Pengertian Kinerja

Job performance atau performance adalah istilah yang diformat untuk kata kinerja. Arti lain dari kinerja adalah prestasi kerja atau pola; fikir, perilaku, tanggungjawab, reward dan kebahagiaan yang dimiliki seseorang [Mangkunegara,2008:67]. Salah satu ciri-ciri seseorang yang produktif adalah jika seseorang itu memiliki kompetensi kinerja yang tinggi dan dalam pengertian yang sebaliknya dikatakan memiliki kompetensi kinerja yang rendah.

Dale Timpe [1992; hal.31] menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat prestasi yang dimiliki seseorang dalam suatu institusi yang

dapat meningkatkan dan mengembangkan produktifitas sumber daya manusia. Kemudian Meiner [1965; hal.43] menambahkan bahwa untuk meraih keberhasilan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga untuk meraih kesuksesan adalah berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Sedangkan Beyley [1982; hal.56] berpendapat bahwa kinerja memiliki hubungan yang erat antara perilaku seorang individu dengan kinerjanya sehingga dapat dikatakan bahwa hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan adalah tujuan individu itu sendiri. [Lewa dan Subowo,2005]

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen berkorelasi positif dengan hasil pekerjaan atau kinerja yang dilakukan seseorang dalam sebuah institusi. Hasil pekerjaan yang direroleh dapat dalam formasi mutu, jumlah dan adanya konsekuensi dalam segala hal.

[2] “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja”

Jika ditinjau dari sudut kompetensi yang berhubungan dengan kualitas kinerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang dosen dengan dosen yang lainnya dalam institusi sudah pasti berbeda-beda, dan kemungkinan besar tergantung kepada faktor-faktor yang memberikan pengaruh. Rasa puas merupakan indikator adanya reaksi yang dapat dilihat pada saat dosen bekerja sehingga dapat terlihat seperti apa hasil kerja setiap dosen, apakah kinerjanya yang dapat dikategorikan baik, lebih baik dan atau terbaik

sebagai bentuk timbal balik yang diberikan dosen kepada institusi. Disamping memberikan kepuasan kepada dosen, semangat bekerja dengan adanya dorongan perlu diciptakan agar dosen bekerja dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama.

Adapun 2 [dua] variable yang berpengaruh terhadap kinerja dosen Menurut Tiffin dan Mc. Cormick [dalam As’ad, 1991: 49] yakni; [1] variabel individual yang terintegrasi dalam pola 1] sikap, 2] karakteristik, 3] kepribadian, 4] sifat-sifat fisik, 5] minat dan motivasi, 6] pengalaman, 7] umur, 8] jenis kelamin, 9] pendidikan dan 10] faktor individual lainnya. Dan adapun [2] variabel situasional yang memberikan pengaruh yakni; 1] faktor fisik pekerjaan sebagai acuan metode kerja, 2] keadaan dan rancangan sarana dan prasarana kerja, 3] struktur ruangan 4] lingkungan fisik kenyamanan kerja seperti: penyiangan, temperatur dan ventilasi. Faktor hubungan timbal balik seperti; 1] peraturan, tata tertib dan disiplin institusi, [2] jenis-jenis pelatihan, [3] pengawasan, monitoring dan evaluasi 4] sistem upah dalam lingkungan sosial. Sedangkan faktor yang dapat memberikan pengaruh untuk tercapainya tujuan kinerja menurut Mangkunegara [2008:67] ialah [1] kompetensi dosen [2] faktor-faktor motivasi yang dibentuk dari akumulasi sikap seorang dosen dalam menghadapi kondisi kerja yang merupakan kondisi yang dapat menggerakkan jati diri dosen sehingga terarah untuk mencapai tujuan institusi yang diinginkan.

2. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja dalam institusi merupakan kunci untuk menumbuhkan kembangkan kompetensi dosen. Evaluasi kinerja pada dasarnya adalah untuk menelaah kinerja dosen dalam bentuk penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu alat yang digunakan untuk oleh institusi sebagai suatu prose untuk menilai kinerja dosen. Penilaian kinerja memberikan kontribusi deskripsi tentang kondisi dosen dan sekaligus memperjelas eksistensi perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi [feed back] kinerja dosen [Sulistiyan, 2003:223].

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah cara yang digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangsih dari dosen pada institusi. Adapun nilai yang sangat penting untuk penilaian kinerja dosen adalah semjua hal yang menyangkut penentuan tingkat kontribusi dosen dan atau kinerja yang digambarkan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang merupakan tanggungjawab dosen [Rosidah, 2003:223]

Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan sebagai salah satu tugas seorang pimpinan pada sebuah institusi sehingga segala bentuk kegiatan dalam penilaian sehingga digolongkan daalam evaluasi program dengan artian program apa yang harys dilanjutkan, diberhentikan dan atau dilnjutkan dalam rangka pelaksanaan perbaikan kea rah yang lebih baik.

3. Kepemimpinan

Untuk menentukan keberhasilan sebuah institusi sangat dibutuhkan kompentensi seorang pimpinan seahingga karaena kompetensinya seorang pemimpin dapat dan mampu menentukan dan menetapkan kinerja yang mengarah kepada keberhasilan sebuah institusi. Esensi

terpenting dari seorang pimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seorang pimpinan untuk mampu mempengaruhi semua bawahannya sehingga dapat melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan instruksi dan atau perinthnya sesuai dengan program atau kegiatan yang telah ditentukan dn ditetapkan. Armstrong [2003] mmenguatkan apabila seorang pemimpin memberikan deskripsi kompetensi daya cipta kepada bawahannya hendaklah secara jelas dan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan dengan memperhatikan konsentrasi keterampilan dalam bidang ratio, fisik dan jasmani.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo [1991:154] secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut; [1] bersifat adil, [2] memberi sugesti, [3] mendukung tujuan [4] Katalisator, [5] menciptakan rasa aman, [6] sebagai wakil institusi [7] sumber inspirasi, [8] bersikap menghargai dan [9] motivator.

METODE PENELITIAN

Penelitain ini dilakukan dengan melakukan survey dengan mengambil sampel dari satu populasi [Nasution et al., 2020]. Untuk mengetahui hubungan yang lebih significant antara 2 [dua] variabel makan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan assosiatif dan dianalisa dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan agar dapat ditarik kesimpulan setelah uji data dengan hipotesa.

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian tentang evaluasi kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja dosen stkip budidaya binjai [problem, location, observation dan refenses] dilaksanakan di Institusi STKIP Budidaya Binjai Jalan Gaharu Nomor 147. Kelurahan Jati Makmur Binjai Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di rencanakan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Desember 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019b); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Jufrizen, 2017); yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STKIP Budidaya Binjai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik sikap, pengetahuan dan keterampilan seorang pimpinan maka semakin meningkat pula kinerja dosen, dan sebaliknya jika semakin buruk sikap, pengetahuan dan keterampilan seorang pimpinan maka perolehan capaian kinerja dosen menjadi semakin buruk pula.
2. Motivasi berkorelasi positive dan signifikan terhadap kinerja dosen STKIP Budidaya Binjai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik motivasi pimpinan yang tercipta maka semakin meningkat pula kinerja dosen, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja dosen juga semakin buruk capaian kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi [Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia]. Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Robbins, Stephen, P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.

Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka