

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS SAINS DAN TEKNOLOGI JAYAPURA (USTJ)

Lina Andayani¹⁾

¹ Fakultas Ekonomi, Sastra, Sosial dan Politik
Universitas Sains dan Teknologi Jayapura
email: lina_andayani69@yahoo.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk : 1). Menganalisis sejauh mana pengaruh Kepemimpinan yang ada di USTJ terhadap Kinerja Dosen, 2) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen di USTJ; 3) Untuk mengetahui factor – factor yang mendukung dan menghambat kinerja dosen. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dan melibatkan Seluruh Dosen tetap yang aktif pada USTJ serta melakukan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang aktif pada USTJ sebanyak 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Pendekatan penelitian yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif dan teknik pengujian data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Kesimpulan hasil penelitian berdasarkan uji statistic SPSS hasil regresi linier berganda : 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di USTJ, sebesar -0,81, nilai menunjukkan bahwa hubungan variabel negative. 2) Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen USTJ sebesar 0,938, nilai ini menunjukkan hubungan variabel motivasi terhadap kinerja dosen positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka semakin tinggi pula kinerja dosen yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja dosen, Pendekatan Kuantitatif, Regresi Linear*

1. PENDAHULUAN

Secara garis besar prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu factor individu dan factor situasi. Faktor individu misalnya karena adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi dan factor individu lainnya, sedangkan factor situasi, misalnya adanya kondisi ruangan yang terang, suasana kerja yang sehat, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan atas dirinya juga sangat berpengaruh di dalam mendorong kinerja pegawai.

Motivasi dan kemampuan merupakan dua hal yang saling bersinergi dalam menghasilkan kinerja orang yang bersangkutan. Motivasi adalah antusiasme yang mendasari pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kemampuan adalah kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas tersebut. Motivasi tidak akan berarti tanpa adanya kemampuan, sebaliknya kemampuan tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya motivasi. Kemampuan yang relatif rendah tetapi dengan

motivasi tinggi mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi rendah.

Kepemimpinan memiliki arti peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen. Kepemimpinan seseorang dalam perusahaan sangatlah penting, karena akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan pada setiap aspeknya, dimana kinerja pegawai tersebut akan berdampak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja pegawai tidak maksimal, maka tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai secara optimal, namun sebaliknya apabila kinerja pegawai optimal maka tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Istilah kinerja yang sering didengar adalah sebagai suatu bentuk seseorang yang bekerja dan melihat seberapa banyak hasil yang diperolehnya dari pekerjaan itu. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan.

Untuk itu menurut penulis, kinerja yang baik adalah suatu bentuk hasil kerja seseorang dengan menunjukkan potensi diri dan tanggung jawab sebagai upaya peningkatan produktifitas seseorang pada suatu organisasi dan apabila kinerjanya baik, maka perlu diberikan penghargaan atau reward agar mereka termotivasi untuk lebih mengembangkan potensi diri, namun apabila bagi yang kinerjanya kurang baik, maka arahan pimpinan dan sanksi yang tegas harus diberikan agar dapat menjadi pelajaran yang berharga untuk merubah seseorang agar bisa menjadi lebih baik. Kendala lain di USTJ, bahwa tidak ada penghargaan bagi yang berprestasi atau yang berkinerja baik dan tidak ada pemberian sanksi bagi yang tidak disiplin atau kinerjanya rendah, sehingga terjadi proses pembiaran dan ketidakadilan yang berpengaruh terhadap ketidakdisiplinan pegawai, dan menjadi sesuatu hal yang biasa.

Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai sifat dan kualitas eksistensi diri yang berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya.

Hal ini dianggap penting karena jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para pimpinan kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena ia merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi.

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman, ada lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah : cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Data dosen yang keluar setiap tahun menunjukkan bahwa pada tahun 2009 sebanyak 69

org, tahun 2010 sebanyak 13 orang, tahun 2011 sebanyak 17 orang 2012 sebanyak 13 orang dan tahun 2013 sebanyak 13 orang, rata – rata alasan mereka keluar adalah ingin menjadi PNS yang mempunyai jaminan pensiun/hari tua dan ingin mencari yang lebih baik.

Kondisi dosen yang seringkali keluar akan berdampak pada ketersediaan sumber daya manusia di USTJ itu sendiri, dengan merekrut tenaga baru, tidak berarti bisa menjawab persoalan yang terjadi, bahkan pembinaan mulai dari awal untuk bisa menjadikan seorang tenaga akademik tersebut menjadi tenaga yang siap pakai menjadi kendala tersendiri. Hal ini berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai tidak maksimal dan tidak sesuai harapan untuk mencapai tujuan.

Kendala lain yang dihadapi adalah motivasi dosen menjadi menurun dikarenakan tidak ada perhatian dari pimpinan dan lembaga dalam kaitannya dengan peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan dan sanksi, serta pemberian honor yang berkaitan dengan akademik yang selalu terlambat, memberi dampak pula pada proses pembelajaran dosen yang kurang maksimal serta tidak ada kemauan untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja. Pada akhirnya kasus yang terjadi adalah adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari tenaga akademik maupun non akademik baik secara tertulis maupun secara diam – diam karena kondisi ketidakpuasan pegawai terhadap masalah yang terjadi di USTJ dan model kepemimpinan yang diterapkan.

Dari data LP2M USTJ, dapat dilihat bahwa data dosen USTJ yang melakukan penelitian, pada beberapa program studi tertentu tidak ada dosen yang melakukan penelitian (pertambangan, geologi, farmasi, ankes, komunikasi dan sastra inggris) hal ini disebabkan karena kondisi dosen selalu baru dan silih berganti, yang otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berkaitan dengan tugas utama dosen, sedangkan angka tertinggi dosen yang meneliti ada pada prodi Mesin, hal ini disebabkan karena rata – rata dosen mesin adalah dosen Kopertis yang ditempatkan di USTJ yang secara umum tidak berpengaruh terhadap kondisi di institusi tersebut. Padahal salah satu kewajiban dosen adalah melakukan penelitian untuk meningkatkan kompetensi diri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penerapan bidang ilmu, bahkan dosen yang melakukan penelitian hanya sebatas untuk pengurusan pangkat akademik saja.

Dengan melihat data Dosen yang sering keluar dan data dosen yang melakukan penelitian kurang yang terjadi di Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ) tersebut, maka akan mempengaruhi kinerja dosen yang ada, untuk itu penulis merasa peduli dan perlu untuk

melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang Masalah Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Dosen di Universitas sains dan Teknologi Jayapura (USTJ)”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanasi yaitu melihat pengaruh/hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ).

Ruang lingkup penelitian penulis batasi pada Dosen tetap USTJ yang berkaitan dengan kinerja dosen, yang dilihat dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi di Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ).

Lokasi penelitian yang penulis tentukan adalah pada Universitas sains dan Teknologi Jayapura (USTJ), yang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang mempunyai 5 (lima) fakultas dan 19 (sembilan belas) prodi, yang berlokasi di Wilayah Abepura – Jayapura – Papua.

2.1. DEFINISI KONSEP

Selanjutnya definisi konseptual yang menjadi pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu proses yang dilakukan seseorang atau individu sesuai dengan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kepemimpinan dalam suatu organisasi, dalam hal ini kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan perguruan tinggi, merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan tugas, pengarahan, bimbingan terhadap para pegawai dalam menjalankan tugas –tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi adalah suatu factor yang menjadi daya pendorong atau penyemangat yang mengakibatkan seseorang atau individu dalam suatu organisasi untuk melakukan dan mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2. JENIS DATA

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan – keterangan mengenai kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh berupa gambaran tentang kondisi kinerja dosen yang meliputi motivasi pegawai dan kepemimpinan yang dijalankan pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.

2.3. SUMBER DATA

Sedangkan sumber data yang digunakan dibedakan dalam dua jenis data yaitu : Data primer dan data sekunder.

A. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari pegawai secara langsung melalui daftar pertanyaan (questioner). Data primer berisikan tentang penilaian atas kepemimpinan, motivasi dan kinerja dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.

B. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui telaah pustaka dari dokumen – dokumen yang relevan dan menunjang penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dari Universitas Sains dan Teknologi Jayapura berupa susunan organisasi dan tata kerja, uraian tugas dan fungsi serta keadaan pegawai dan dosen sesuai data kepegawaian saat ini.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

✓ Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. (Gempur Santosa, 2007 : 46). Adapun populasi yang akan diteliti adalah dosen yang ada di lima Fakultas yang ada di Universitas Sains dan Teknologi Jayapura, yaitu FTSP (Fakultas Teknisk Sipil dan Perencanaan), FTIK (Fakultas Teknologi Industri dan Kebumihan), FIKOM (Fakultas Ilmu Komputer dan Manajemen), FIKES (Fakultas Ilmu – Ilmu Kesehatan), dan FESSOSPOL (Fakultas Ekonomi, Sastra dan Sosial Politik). Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. (Nanang Martono, 2011 :74)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70,orang.

✓ Sampel Jenuh

Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri –ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. . (Nanang Martono, 2011 :74). Mengenai besarnya sampel yang diambil menurut Arikunto (1992), bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penilaiannya merupakan penelitian populasi atau survey.

Berikut ini diberikan pada table 1 penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan, 1 %, 5 % dan 10 %. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah :

A. Variabel Penelitian

Definisi Konsep

Selanjutnya definisi konseptual yang menjadi pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu proses yang dilakukan seseorang atau individu sesuai dengan ketentuan/aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kepemimpinan dalam suatu organisasi, dalam hal ini kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan perguruan tinggi, merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan tugas, pengarahan, bimbingan terhadap para pegawai dalam menjalankan tugas –tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Motivasi adalah suatu factor yang menjadi daya pendorong atau penyemangat yang mengakibatkan seseorang atau individu dalam suatu organisasi untuk melakukan dan mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

B. Jenis dan sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan – keterangan mengenai kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja

dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.

3. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh berupa gambaran tentang kondisi kinerja dosen yang meliputi motivasi pegawai dan kepemimpinan yang dijalankan pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.

4. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dibedakan dalam dua jenis data yaitu : Data primer dan data sekunder.

5. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari pegawai secara langsung melalui daftar pertanyaan (questioner). Data primer berisikan tentang penilaian atas kepemimpinan, motivasi dan kinerja dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.

6. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui telaah pustaka dari dokumen – dokumen yang relevan dan menunjang penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dari Universitas Sains dan Teknologi Jayapura berupa susunan organisasi dan tata kerja, uraian tugas dan fungsi serta keadaan pegawai dan dosen sesuai data kepegawaian saat ini.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. (Gempur Santosa, 2007 : 46). Adapun populasi yang akan diteliti adalah dosen yang ada di lima Fakultas yang ada di Universitas Sains dan Teknologi Jayapura, yaitu FTSP (Fakultas Teknisk Sipil dan Perencanaan), FTIK (Fakultas Teknologi Industri dan Kebumihan), FIKOM (Fakultas Ilmu Komputer dan Manajemen), FIKES (Fakultas Ilmu – Ilmu Kesehatan), dan FESSOSPOL (Fakultas Ekonomi, Sastra dan Sosial Politik). Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. (Nanang Martono, 2011 :74)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70,orang.

2. Sampel Jenuh

Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri –ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan

menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. (Nanang Martono, 2011 :74). Mengenai besarnya sampel yang diambil menurut Arikunto (1992), bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penilaiannya merupakan penelitian populasi atau survey.

Berikut ini diberikan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan, 1 %, 5 % dan 10 %. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \quad (\text{sugiono 2013})$$

dengan :

dk = 1, taraf kesalahan bisa 1 %, 5%, 10 %

P= Q = 0,5.

d = 0,05.

s = jumlah sampel

Mengacu pada pendapat tersebut maka dapat ditentukan besar sampel dari penelitian ini yaitu seluruh populasi sebanyak 70.orang.

Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah seluruh dosen yang aktif yang ada di lima fakultas di USTJ sebanyak 70 orang, sedangkan yang tidak aktif tidak digunakan dalam sampel karena sedang studi lanjut S2 dan S3 di luar Jayapura.

Tabel 1. Data Jumlah Dosen Per Fakultas di USTJ

No.	Prodi	Jumlah Dosen	%
1.	FTSP	22	31,4%
2.	FTIK	21	30 %
3.	FIKOM	9	12,8 %
4.	FIKES	6	8,57 %
5.	FESSOSPOL	12	17,1 %
	Jumlah	70	

(Sumber data Kepeg USTJ, 2013)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ) merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta yang telah berkiprah di dunia pendidikan sejak tahun 1984 dengan nama ATPU (Akademi Teknik Pekerjaan Umum) dan berada di kota Abepura – Jayapura, dibawah naungan Yayasan Bhineka Tunggal Ika (YBTI), dengan visi : “Menjadikan USTJ sebagai Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi diakui secara Nasional dan Unggul di Kawasan Timur Indonesia Tahun 2015”.

Adapun Misi yang diemban oleh USTJ adalah : (1) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM) secara mandiri dengan implementasi kurikulum yang berbasis kompetensi dengan orientasi pada mutu, input, proses dan output yang unggul dan berdaya saing tinggi. (2). Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk meningkatkan proses belajar mengajar., (3). Melakukan kajian – kajian strategis guna penerapan teknologi tepat guna dipedesaan secara berkelanjutan.

Dengan adanya program studi yang cukup banyak tersebut (5 Fakultas dan 19 Program Studi), maka otomatis Universitas sains dan Teknologi Jayapura sangat membutuhkan dukungan ketenagaan khususnya Dosen yaitu dalam pemenuhan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai bidang ilmunya masing – masing serta jumlah tenaga dosen yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Perguruan Tinggi yang mengacu pada ketentuan Departemen Pendidikan Nasional.

Data Dosen yang penulis peroleh dari data kepegawaian USTJ dan berdasarkan pengamatan penulis selama ini, menunjukkan bahwa tenaga Dosen yang keluar selalu terjadi setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2012 sebanyak 13 orang, tahun 2011 sebanyak 17, tahun 2010 ada 13 orang dan 2009 tertinggi 69 orang dan kondisi terakhir data yang penulis dapatkan ada 13 orang yang keluar di tahun 2013. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun selalu terjadi pengunduran diri dosen yaitu angka tertinggi pada tahun 2009 yang disebabkan mereka mengikuti penerimaan CPNS dan atau pindah ke institusi swasta lain yang menjanjikan.

3.1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang penulis sebarakan adalah ke seluruh sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini, yaitu seluruh dosen tetap yang sedang aktif melakukan proses belajar mengajar yang tersebar dalam 5 (lima) fakultas di Universitas Sains dan teknologi Jayapura sebanyak 70 responden. Gambaran hasil penelitian yang merupakan karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No. Urt	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1.	Laki - laki	47	67,15
2.	Perempuan	23	32,85
		70	100

Sumber data : diolah penulis 2014

Berdasarkan data tabel 2 tersebut, maka dapat diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dosen di Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ) yaitu 67,15% responden berjenis kelamin laki – laki dan 32,85 % adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No. Urt	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1.	S3	3	25,72
2.	S2	49	70
3.	S1	18	4,28
		70	100

Sumber data : diolah penulis 2014

Berdasarkan tabel 3, maka dapat kita ketahui bahwa dari total 70 responden dosen tetap Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ), bahwa 3 orang atau 1,42% responden berpendidikan S3, kemudian 49 orang atau 70 % responden berpendidikan S2 dan sebanyak 18 orang atau 4,28 % adalah berpendidikan S1. Dari 70 responden tersebut terdiri dari Wakil Rektor, Dekan, Kepala Unit dan Ketua program studi.

3.2. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen Di USTJ.

Dari hasil analisis regresi terlihat bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar -0,081 artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di USTJ. Sedangkan kepemimpinan merupakan inti dari manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber – sumber dan alat – alat dalam organisasi. (Sondang P. Siagian, 1994 : 36). Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Floriana sari (2013) bahwa secara simulltan berpengaruh terhadap kinerja secara 15,6 %, dan searah dengan penelitian Kharisma Setiawan (2008) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Persepsi responden terhadap kepemimpinan adalah berorientasi tugas rendah dan orientasi orang tinggi. Berbeda dengan hasil penelitian yang penulis peroleh bahwa yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, seorang pemimpin diperlukan sebagai motor penggerak, sumber dan alat – alat organisasi. Namun hal ini berbeda dengan kondisi di USTJ, dimana kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya jika dilacak lebih jauh secara parsial untuk mengetahui kontribusi dari

variabel kepemimpinan dengan empat indicator (1) pengaruh idealis, (2) motivasi inspirasi, (3) tindakan intelektual, (4) perhatian individu.

Apabila dilihat dari indicator pengaruh idealis yang dijabarkan dengan Sembilan pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,005 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan yang disumbangkan oleh pengaruh idealis sebesar 0,5 %. Selanjutnya jika dilihat dari indicator motivasi inspirasi yang dijabarkan dengan enam pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,009 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan yang disumbangkan oleh motivasi inspirasi sebesar 0,9 %. Terkait dengan indicator tindakan intelektual yang dijabarkan dengan enam pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,067 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan yang disumbangkan oleh tindakan intelektual sebesar 6,7%. Dan dilihat dari indicator perhatian individu yang dijabarkan dengan enam pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,027 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan yang disumbangkan oleh perhatian individu sebesar 2,7 %.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka kinerja dosen akan semakin meningkat dan apabila kepemimpinan tidak disukai, maka berakibat pada penurunan kinerja dosen. Namun dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan bahwa di USTJ pengaruh kepemimpinan sangat kecil. Berarti teori yang diangkat tidak relevan dengan kondisi yang terjadi di USTJ. Hal ini disebabkan dosen – dosen di USTJ, masih mempunyai tanggung jawab terhadap mahasiswa dan pelaksanaan proses belajar mengajar yang telah ditentukan oleh akademik tetap dijalankan. Faktor lain yang mendukung adalah adanya pengawasan dari unit penjaminan mutu yang selalu dilakukan di USTJ dalam mengevaluasi kinerja dosen terutama dalam proses pembelajaran, sehingga apabila ada kekurangan atau hal lain yang berkaitan dengan akademik, maka akan dilakukan rapat – rapat evaluasi dari bidang akademik dan Unit penjaminan mutu untuk mencari solusi yang terbaik untuk peningkatan kkinerja dosen.. Apabila dilihat dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada pimpinan terkait dan ketua prodi di lingkungan USTJ, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terkait dengan kepemimpinan yang ada di USTJ, sebenarnya perhatian rector sebagai pimpinan dalam pendidikan dan pengembangan karir itu sudah

ada, namun kendala yang dihadapi adalah masih minimnya dukungan dana dari institusi, maka hal ini menyebabkan dosen – dosen mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar – seminar dengan biaya sendiri ataupun dari sumber lain. Pada kenyataannya keberadaan rector sebagai pimpinan yang selalu tidak berada ditempat, tidak terlalu menjadi masalah bagi dosen – dosen, apabila komunikasi bisa berjalan lancar dan hal – hal yang berkaitan dengan honor – honor akademik bisa diselesaikan tepat waktu serta keputusan dapat diambil secara cepat dan tepat.

3.3. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen Di USTJ

Dari hasil analisis regresi terlihat bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 0,938, artinya bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen di USTJ. Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, sejalan dengan hasil penelitian oleh Kharisma Setiawan, bahwa persepsi responden terhadap variabel motivasi adalah tinggi, dimana ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kharisma Setiawan, 2008).

Apabila dikaitkan dengan teori yang ada bahwa, “motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Sondang P. Siagian, 2004 :138)

Hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, bisa dilihat tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan atau bimbingan, salah satunya adalah berkaitan motivasi dan kinerja. Motivasi merupakan salah satu alat pimpinan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Dan bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi oleh pimpinan. Hal ini berarti sangat berpengaruh dan terbukti dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kondisi yang terjadi di USTJ adalah Adapun factor – factor yang berpengaruh adalah pembayaran yang berkaitan dengan akademik selalu terlambat serta tidak ada dukungan dana untuk kegiatan pelatihan, penelitian maupun pengabdian masyarakat. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi dosen adalah belum adanya penghargaan dari pimpinan terhadap dosen yang berprestasi, hal ini menyebabkan kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap prestasi yang dilakukan dosen – dosen di USTJ. Kepemimpinan yang baik dan

motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai bisa ditentukan oleh banyak factor, yaitu factor kemampuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Faktor tersebut bisa dipengaruhi adanya peran kepemimpinan dan motivasi. Semakin baik peran kepemimpinan dan motivasi, maka semakin tinggi tingkat kesungguhan, dan kemauan dosen untuk menyelesaikan tugasnya.

Selanjutnya jika dilacak lebih jauh secara parsial untuk mengetahui kontribusi dari variabel motivasi dengan empat indicator (1) Aktualisasi diri, (2) Penghargaan dan prestasi (3) Harapan dan rangsangan (4) promosi jabatan.

Apabila dilihat dari indicator aktualisasi diri yang dijabarkan dengan tujuh pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,461 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar dari indicator aktualisasi diri sebesar 46,1 %. Selanjutnya jika dilihat dari indicator penghargaan dan prestasi yang dijabarkan dengan tujuh pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,011 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dipengaruhi oleh indicator penghargaan dan prestasi sebesar 1,1 %. Terkait dengan indicator harapan dan rangsangan yang dijabarkan dengan delapan pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,168 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dari harapan dan rangsangan sebesar 16,8 %. Dan dilihat dari indicator promosi jabatan yang dijabarkan dengan enam pertanyaan, maka dapat dinyatakan dari hasil perhitungan dengan tingkat error 5 %, hasil perhitungan R Square 0,034 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 3,4 %.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada Ketua Program studi dan pimpinan lain yang terkait ,maka dapat diuraikan bahwa selama ini penghargaan kepada dosen – dosen berprestasi tidak dilakukan oleh institusi. Namun kondisi dosen – dosen di USTJ masih memiliki loyalitas yang tinggi, walaupun tidak diimbangi dengan kesejahteraan, hal ini tidak menyurutkan tugas mulia seorang dosen dalam mencerdaskan anak bangsa. Sedangkan dalam promosi jabatan masih ada yang belum sesuai dengan ketentuan dan bidang ilmu maupun kelayakan akademik, karena dipengaruhi oleh pertimbangan – pertimbangan politik dan hal lain yang terkait dengan kepentingan lembaga.

3.4. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis regresi terlihat bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen di USTJ sebesar nilai R - Square 0,313. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 31,3 %.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Kharisma Setiawan, 2008**, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang. Persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja tinggi dan persepsi responden terhadap kepemimpinan adalah berorientasi tugas rendah. Apabila dilihat dari teori yang ada, bahwa tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan atau bimbingan. Pengarahan (leading) menurut Stoner (1992) meliputi pemberian motivasi, Kinerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kelompok / komite, komunikasi, negosiasi dan manajemen karir individu (Usman Husaini, 2013 : 273). Hal ini berarti motivasi merupakan salah satu alat pimpinan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai yang diharapkan.

3.5. Faktor – Factor Pendukung Dan Penghambat Kinerja Dosen.

A. Faktor pendukung kinerja dosen

Hal – hal yang menjadi factor – factor pendukung kinerja dosen di USTJ, adalah adanya Unit Penjaminan Mutu yang ada di USTJ dalam melakukan evaluasi dosen dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang dosen yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Adanya pengawasan dari pimpinan bidang akademik yang selalu mengadakan rapat – rapat evaluasi akademik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar yang melibatkan pimpinan fakultas dan pimpinan Program studi dalam menyelesaikan masalah – masalah atau kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Untuk kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, kepala unit LP2M USTJ, selalu pro aktif untuk memberikan informasi dan mengajak dosen – dosen dalam melakukan penelitian yang pendanaannya dari sumber lain yaitu Dikti maupun Kopertis. Pimpinan akademik selalu memberi arahan dan himbauan kepada dosen untuk mengurus pangkat akademik yang akan berdampak pada pemberian dana Seros oleh Pemerintah melalui Dikti dan Kopertis bagi dosen yang telah berpendidikan Strata Dua (S2) dan mempunyai pangkat akademik untuk menambah kesejahteraan dosen. Suasana akademik yang baik dan koordinasi antar dosen – dosen yang terbangun, memberikan motivasi

tersendiri bagi dosen untuk tetap menjalankan kewajiban sebagai seorang dosen.

B. Faktor Penghambat Kinerja Dosen

Yang menjadi factor penghambat bagi kinerja dosen di USTJ adalah pemberian penghargaan bagi dosen yang berprestasi belum dilakukan secara maksimal oleh pihak institusi/lembaga, hal ini menyebabkan kurangnya motivasi dosen dalam meningkatkan kompetensi diri. Dalam kegiatan penelitian dosen masih rendah, hal ini diakibatkan karena kurangnya dukungan dana dari lembaga/istituti sehingga dosen harus menyiapkan dana secara penuh untuk kegiatan tersebut. Pemberian honor yang berkaitan dengan akademik seperti honor mengajar, honor penguji TAWA, praktikum dan lain lain selalu terlambat, hal ini berdampak pada kinerja dosen dalam proses pembelajaran. Selanjutnya dalam hal kesejahteraan yang diberikan oleh intituti belum terpenuhi secara maksimal, seperti penyediaan fasilitas rumah dinas yang belum mengakomodir seluruh dosen dan tunjangan kesehatan yang belum difasilitasi Institusi. Faktor lain yang menghambat kinerja dosen adalah kompensasi dosen yang belum memadai sesuai standar.

3.6. Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 54,695 - 0,081 X_1 + 0,938 X_2$$

Koefisien regresi linear berganda untuk variable kepemimpinan (X_1) adalah - 0,081, nilai ini menunjukkan hubungan variable kepemimpinan adalah negative. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Koefisien regresi untuk variable motivasi (X_2) adalah 0,938, nilai ini menunjukkan hubungan variable motivasi akan menyebabkan meningkatkan kinerja dosen positif, artinya bahwa setiap adanya peningkatan motivasi akan menyebabkan meningkatkan kinerja dosen.

Interprestasi model regresi linear berganda tersebut mempunyai makna bahwa dengan konstatnta 54,695 apabila variable kepemimpinan dan kerja nol, maka berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 54,695 point.

Dengan koefisien $X_1 = - 0,081$, apabila variable kepemimpinan dinaikan satu point, sementara motivasi dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja dosen sebesar 0,081 point.

Dengan koefisien $X_2 = 0,938$, apabila variable motivasi dinaikan satu point, sementara variable kepemimpinan dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kenaikan kinerja dosen sebesar 0,938.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda Yaitu : $Y = 54,695 - 0,081X_1 + 0,938X_2$, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Sains dan Teknologi Jayapura sebesar $- 0,081$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura sebesar 0,938. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka semakin tinggi pula kinerja dosen yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.
3. Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Sains dan Teknologi Jayapura.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi dan Kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja dosen yang dihasilkan begitu juga sebaliknya.
4. Faktor – factor pendukung dan penghambat kinerja dosen yaitu yang menjadi pendukung kinerja adalah adanya evaluasi – evaluasi kinerja dosen yang dilakukan oleh unit penjaminan mutu USTJ untuk memberikan masukan – masukan terhadap temuan , sedangkan factor penghambat kinerja adalah belum diterapkannya pemberian penghargaan bagi dosen yang berprestasi serta pemberian kompensasi belum sesuai standar.

5. REFERENSI

Arifin Syamsul, 2012, **Leadership (Ilmu dan Seni Kepemimpinan)**, Edisi Asli, Mitra wacana Mandiri, Jakarta.

Alwi Syafarudin, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi, Keunggulan Kompetitif)**, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Fajar A.L. siti dan Heru Tri, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing)**, Cetakan Pertama, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Hasibuan S.P. Malayu, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke – 16, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan SP Malayu, 2010, **Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)**, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, Martin, 1995, **Motivasi daya penggerak tingkah laku**, cetakan ke 3, kanisius, Yogyakarta

Kartono Kartini, 2011, **Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)**, Cetakan ke – 18, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Martono Nanang, 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Moeheriono, 2009, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor.

Peraturan Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI, Nomor 84 Tahun 2013 tentang **Pengangkatan dosen tetap non pegawai negeri sipil pada perguruan tinggi dan dosen tetap di perguruan tinggi swasta**.

Peraturan Pemerintah RI, Nomor 19 Tahun 2005 tentang **Standar Nasional Pendidikan**

Peraturan Pemerintah RI, Nomor 60 Tahun 1999, tentang **Pendidikan Tinggi**.

Rivai Veithzal, 2003, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011, **Membangun dan Mengembangkan kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan**, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.

Siagian P. Sondang, 2004, **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Cetakan ke – 3, Rikeka Cipta, Jakarta.

- Santoso Gempur, 2007, **Metodologi Penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif)** Prestasi Pustaka, Jakarta.
- SK Dirjen Dikti Departemen Pendidikan & Kebudayaan RI, Nomor 48/DJ/Kep/1983 tentang Beban Tugas tenaga pengajar pada perguruan tinggi negeri.
- Thoha Miftah, 2000, **Perilaku Organisasi (Konsep dasar dan Aplikasinya)**, Cetakan Ke – 11, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ticoalu G.A (trans), Terry R. George and rue w. Leslie, 1999, **Dasar – Dasar Manajemen**, Cetakan ke – 6, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha Miftah, 2011, **Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)**, Cetakan ke – 21, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Uno B. Hamzah dan Lamatenggo Nina, 2012, **Teknik Kinerja dan Pengukurannya**, Cetakan Pertama, sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Undang – undang RI Nomor 20 Tahun 2003, tentang **Sistem Pendidikan Nasional**, Jakarta
- Usman Husaini, 2013, **Manajemen (Teori, Praktek dan Riset pendidikan)**, Edisi ke 4, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar Husein, 1999, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2013, **Manajemen Kinerja**, Cetakan ke – 7, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2008, **Motivasi dan Pemotivasian (Dalam Manajemen)**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahab Azis Abdul, 2008, **Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan pengelolaan Organisasi Pendidikan)**, Cetakan Ke- 1, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo BS Tri (trans), Dubrin J. Andrew, 2006, **Leadership**, Cetakan ke - 2, Prenada, Jakarta.