

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP WORK ENGAGEMENT TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU

Meri Susanti, R 1)
Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bengkulu
Email: merisusanti@umb.ac.id
Slamet Widodo, Praningrum2)
Dosen pascasarjana Magister Manajemen UNIB

Abstract: The purpose of this study are to analyze and determine the effect of leadership and personality on the performance of educational staff at Muhammadiyah University of Bengkulu. The method used in this research is the quantitative descriptive method. The type of data used is primary data obtained through a questionnaire. Respondents in this study were all 88 permanent and contract education employees of foundation at Muhammadiyah University of Bengkulu. The method of determining respondents uses a census. The data analysis method used is descriptive analysis that is using the frequency distribution table to see the averages and quantitative analysis with validity test, reliability test, multiple regression analysis, F-test and t-test. Based on the results of the study indicate that: (1) Leadership has a positive and significant influence on the work engagement of education staff at Muhammadiyah Bengkulu University, meaning that when leadership increase, the work engagement of educational staff will also increase; (2) Personality has no effect and is not significant on the work engagement of education staff at Muhammadiyah University of Bengkulu, It means that when personality increase, work engagement is not necessarily increased; (3) Leadership and personality together affect the work engagement of education staff at Muhammadiyah University of Bengkulu, which means that if leadership and personality are jointly high, then work engagement will also increase.

Keywords: *Leadership; Personality; Work Engagement*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan tetap yayasan dan kontrak Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang berjumlah 88 orang. Metode penetapan responden menggunakan sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk melihat rata-rata dan analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi berganda. uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan Universitas Bengkulu, artinya jika kepemimpinan tinggi, work engagement tenaga kependidikan juga akan meningkat; (2) Kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, artinya jika kepribadian tinggi, work engagement belum tentu juga meningkat; (3) Kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap work engagement tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, artinya jika kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama tinggi, maka work engagement juga akan meningkat.

Kata Kunci :*Kepemimpinan, kepribadian dan work engagement*

Pendahuluan

Di Era-globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari organisasi tersebut. Agar organisasi tetap berkembang maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu dengan melibatkan karyawan yang memiliki tingkat dedikasi energi dan penyerapan yang tinggi.

Sumber daya manusia yang saat ini dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki work engagement yang optimum terhadap tujuan organisasi sehingga dapat tercapai tujuan organisasi, keberhasilan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh work engagement sumber daya manusia terutama para karyawannya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi work engagement karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan karyawannya, bagaimana mereka dapat memberi suatu penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan karyawannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai salah satu organisasi Publik di bidang pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat dan maju, faktor sosial, kondisi ekonomi, perubahan paradigma dalam masyarakat khususnya di dunia pendidikan, menuntut Universitas Muhammadiyah Bengkulu untuk serius menangani masalah Sumber Daya Manusia. Terlebih dengan perkembangan lingkup pendidikan, struktur organisasi, jumlah karyawan, penataan manajemen, memberikan konsekuensi balik terhadap organisasi

Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta

yang ada di Provinsi Bengkulu dengan jumlah mahasiswa lebih dari 10.000 orang mahasiswa dengan jumlah dosen sebanyak 320 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 88 orang. Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah kepada visi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yaitu sebagai pusat unggulan dalam mewujudkan insan akademis yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta cerdas dan kompetitif dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) sebagai kebanggaan warga Muhammadiyah, ummat Islam dan bangsa Indonesia tahun 2023. Visi Universitas Muhammadiyah Bengkulu adalah:

1. Melaksanakan Catur Darma Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang terdiri atas pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, serta Al-Islam dan Kemuhammadiyah secara kompetitif dan sustainable.
2. Menciptakan iklim akademis yang islami sebagai pelopor pembaharuan (gerakan tajdid) amar ma'ruf nahi mungkar.
3. Meningkatkan kualitas civitas akademika Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Meningkatkan kompetensi lulusan Universitas Muhammadiyah Bengkulu melalui program-program akademik yang strategis dan kompetitif.

Universitas Muhammadiyah Bengkulu mempunyai slogan yaitu "Commit The To Quality", maka sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga kependidikan yang berkualitas. Dari prestasi-prestasi yang didapatkan selama 5 tahun terakhir ini Universitas Muhammadiyah Bengkulu mengalami kemajuan yang sangat pesat dari kemajuan ataupun prestasi yang tidak luput dari work engagement tenaga kependidikan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional, agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu bekerja dengan baik dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Bakker (2017), Work engagement adalah kondisi mental di mana seseorang melakukan aktivitas kerja yang sepenuhnya, tenggelam dalam aktivitas, merasa penuh energi dan antusiasme tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Schaufeli, M. Salanova, Roma V Gonzales, & A.B Bakker (2002) work engagement adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh: 1) vigor (energi) yaitu curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan; 2) Dedication (Dedikasi) yaitu merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan; 3) Absorption (Fokus) yaitu bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan .

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, bahwa work engagement di lingkungan Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang perlu mendapat penataan dan peningkatan tenaga kependidikan. Karena kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupan di era pasar bebas yang ditandai oleh sifat ketidak pastian yang tinggi dan paradoksial, terletak pada kekuatan sumber daya karyawan. Peran karyawan berada dalam posisi yang paling strategis. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi khususnya di Universitas Muhammadiyah Bengkulu tenaga kependidikan seharusnya menjadi pusat perhatian. Work engagement karyawan saat ini banyak dinilai kurang memuaskan, baik oleh pimpinan dan dosen ataupun masyarakat pada umumnya. Dari mulai tingkat disiplin sampai pada kemampuan dalam pengelolaan administrasi yang lemah sehingga gambaran umum terhadap profesi kary-

awan tersebut lebih banyak diposisikan sebagai pelengkap administrasi saja. Banyak yang menjadi faktor penyebab rendahnya work engagement karyawan dari mulai sistem rekrutmen, pengaruh kepemimpinan dan keperibadian yang tidak kondusif untuk mengembangkan budaya akademis, sampai pada imbalan kerja yang belum memadai.

Work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu masih belum membudaya terutama dalam proses pengambilan keputusan padahal dalam implementasi kepemimpinan yang terpilih, merekalah yang harus berinteraksi langsung setiap hari untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin. Loyalitas karyawan terhadap institusi dapat berkurang dan akan muncul persepsi negatif terhadap institusi karena adanya perasaan dianaktirikan dan tidak dihargai.

Fenomena-fenomena lain yang sering dijumpai di Universitas Muhammadiyah Bengkulu yaitu, sikap apatis (tidak peduli) tenaga kependidikan terhadap program-program yang menjadi sasaran lembaga, mereka beranggapan bahwa program-program tersebut bukan untuk tenaga kependidikan. Fenomena ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena akan berdampak pada sikap dan kinerja yang dihasilkan. Tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen penentu keberhasilan dalam lembaga pendidikan perlu dilibatkan dan diberdayakan agar mereka merasa dihargai dan ikut memiliki lembaga tempatnya bekerja. Karena penghargaan tersebut merupakan harga diri bagi karyawan. Karyawan tidak hanya mengharapkan uang yang memadai sebagai imbalan kerjanya, namun mereka juga menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Jika tenaga kependidikan dilibatkan dalam berbagai kegiatan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sasaran dan tujuan lembaga dapat tercapai karena tenaga kependidikan merupakan orang yang melaksanakan tugas operasional yang berhadapan langsung dengan konsumen (mahasiswa).

Salah satu faktor keberhasilan work engagement adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, meningkatkan perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota pengikut, Rivai (2012). Menurut Lockwood (2007), engagement dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan yang dianut perusahaan itu sendiri. Sedangkan menurut Saks (2006), pemimpin juga harus memahami bahwa keterlibatan karyawan merupakan aset jangka panjang dan merupakan suatu proses yang memerlukan interaksi lanjutan dari waktu ke waktu untuk menghasilkan loyalitas dan situasi saling ketergantungan timbal balik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pejabat struktural di lingkungan Universitas Muhammadiyah Bengkulu bahwa kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah cukup baik, dimana pimpinan sudah mampu memberikan arahan dan mempengaruhi tenaga kependidikan untuk mampu berkerja secara maksimal, sedangkan gaya kepemimpinan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu saat ini sedang melakukan perubahan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan saat ini adalah gaya kepemimpinan birokrasi yang ditandai dengan keterikatan yang terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku Rivai (2004). Dalam dua tahun ini kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sedang melakukan kombinasi antara kepemimpinan birokrasi dan kepemimpinan spritual. Kepemimpinan spritual menurut Rafsanjani (2017), kepemimpinan adalah yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahan), sesuai dengan visi dan

misi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yaitu untuk mewujudkan kampus yang islami.

Berdasarkan wawancara dengan tenaga kependidikan di beberapa unit kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, perubahan kepemimpinan saat ini sudah mulai dirasakan oleh tenaga kependidikan. Upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan work engagement terhadap tenaga kependidikan, pimpinan Universitas Muhammadiyah Bengkulu telah memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan dan dosen yang berprestasi berupa penghargaan umroh, penghargaan ini sudah terlaksana selama 2 tahun terakhir ini. Syarat untuk mendapatkan reward umroh tenaga kependidikan harus aktif di kegiatan kemuhammadiyah, pengajian rutin muhammadiyah, prestasi dalam berkerja, aktif di ortom-ortom muhammadiyah, absensi dan memiliki ahklak yang baik. Namun upaya yang dilakukan oleh pimpinan tersebut dinilai belum mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), model Job-Demand dan Resources (JD-R Model) yang mengungkapkan bahwa work engagement secara positif berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, yang biasanya disebut juga resources, motivator atau energizer. Seperti yang dilakukan oleh Langelaan et.al (2006) tentang pengaruh kepribadian terhadap work engagement pada 527 karyawan di Belanda, yang menghasilkan dua dari lima trait kepribadian dengan Big Five yang berpengaruh terhadap work engagement yaitu extraversion dan neuroticism. Penelitian lain tentang pengaruh kepribadian terhadap work engagement dilakukan juga oleh Schaufeli dan Salanova (2002) yang mengungkapkan trait extraversion dan trait neuroticism berpengaruh oleh faktor personal dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Work Engagement Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu".

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Apakah kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu ?

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati dengan mengungkap pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap work engagement tenaga kependidikan, kepribadian terhadap work engagement tenaga kependidikan serta pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kepribadian terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu dengan menggunakan perhitungan matematis dan angka-angka statistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antara variabel dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan kepemimpinan (X1) dan kepribadian (X2) sebagai variabel bebas atau independen, serta work engagement tenaga kependidikan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dianalisis, maka berikut ini akan dijabarkan penjelasan

mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepribadian terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan dengan probabilitas hitung = $0,000 < \text{prob.alpha} = 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini yang berbunyi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan diterima. Hasil ini bermakna jika semakin baik kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu maka work engagement tenaga kependidikan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 4,43. Rata-rata jawaban responden tersebut berada pada kategori "sangat tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berperan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Kondisi ini akan mendukung dalam pencapaian work engagement tenaga kependidikan yang optimal.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Rivai (2014) menjelaskan beberapa prinsip kepemimpinan islami secara konseptual yaitu (1) saling menghormati dan memuliakan ; (2) menyebarkan kasih sayang; (3) keadilan; (4) prinsip persamaan ; (5) perlakuan yang sama; (6) berpegang pada akhlak yang utama; (7) kebebasan; (8) menepati janji. Rivai (2014) yang menegaskan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : (1) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, (2) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah, (3) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, (4) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.

Sependapat dengan Marinda (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Dalam penelitian loockwood (2007) juga menjelaskan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi work engagement untuk menghasilkan kinerja yang optimal

Bila menganalisa peran ini, maka kemampuan pimpinan terkait dengan kemampuan mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya manusia maupun sumber daya yang lain serta mengatur aktivitas staf, sehingga berbagai pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif serta work engagement pun menjadi meningkat di dalam suatu organisasi. Jika seorang pimpinan memiliki kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi dalam mengatur aktifitas dirinya, tenaga kependidikan dan mahasiswa dengan baik, maka work engagement tenaga kependidikan akan lebih meningkat, efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas hitung $0,229 > \text{probabilitas } \alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini yang berbunyi kepribadian tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap work engagement tenaga kependidikan ditolak. Hasil ini bermakna jika semakin kepribadian tenaga kependidikan semakin meningkat maka tidak menjamin work engagement tenaga kependidikan juga akan meningkat, karena dimungkinkan ada faktor lain yang mempengaruhi work engagement tenaga kependidikan.

Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 3,65. Rata-rata jawaban responden tersebut berada pada kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bah-

wa kepribadian tidak berperan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Kondisi ini akan tidak mendukung dalam pencapaian work engagement tenaga kependidikan yang optimal.

Penelitian Daft (2004) yang menjelaskan bahwa "kepribadian merupakan aspek atau bagian yang digunakan untuk mendeskripsikan pertumbuhan dan perkembangan pembelajaran seseorang sebagai bagian penting dari dasar kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian ini menunjukkan bahwa kepribadian merupakan bagian yang penting dalam proses kepemimpinan. Penelitian Zamralita (2013) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, karena dalam penelitian tersebut yang menjadi objek penelitian adalah dosen yang berasal dari 5 universitas swasta terbaik di Indonesia, dimana dosen merupakan unsur yang sangat penting menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena unsur dosen merupakan ujung tombak suatu perguruan tinggi, maka ditangan para dosen yang berkualitas, mahasiswa dibentuk menjadi mahasiswa cerdas yang dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Dosen yang berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya yang tinggi dan kinerja yang tinggi dan kinerja yang tinggi akan dapat tercapai kalau dosen memiliki keterikatan dengan pekerjaannya atau memiliki work engagement yang tinggi.

Dalam penelitian Langelaan (2006) juga menjelaskan kepribadian berpengaruh terhadap work engagement karyawan di Belanda, dimana yang menjadi objek penelitian adalah 3 perusahaan di Belanda yaitu satu karyawan perusahaan telekomunikasi dan dua karyawan perusahaan rumah makan. Dilihat dari objek penelitiannya karyawan perusahaan telekomunikasi dituntut memiliki engaged yang tinggi karena karyawan merupakan unsur terpenting untuk memajukan perusahaan telekomunikasi, sehingga untuk mencapai work engagement yang maksimal dibutuhkan karyawan yang miliki kepribadian yang baik.

Secara empiris penelitian ini berbeda dengan

penelitian di atas, hal ini disebabkan oleh berbedanya objek yang diteliti, pada penelitian Zamralita (2013) yang menjadi objek penelitian adalah dosen lima universitas swasta terbaik di Indonesia, dimana dosen di lima perguruan tinggi swasta terbaik di Indonesia kepribadiannya sudah sangat baik sehingga mempengaruhi work engagement dosen-dosen dan penelitian Langelaan (2006) yang menjadi objek penelitian adalah karyawan perusahaan telekomunikasi dan rumah makan besar di Belanda, sehingga karyawan yang berkerja di perusahaan dituntut harus memiliki skill dan kepribadian yang bagus sehingga tujuan perusahaan untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dapat tercapai. Sedangkan penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah tenaga kependidikan suatu lembaga pendidikan swasta dimana dalam menjalankan aktivitas akademik di landasi nilai-nilai Islam, sehingga tidak hanya mencari keuntungan saja tetapi dalam rangka mengasihkan lulusan yang terbaik dan memiliki ahlak yang baik.

Menurut Robbins (2007) kepribadian adalah suatu kombinasi unik dari karakteristik psikologi yang mempengaruhi bagaimana seseorang beraksi dengan yang lainnya. Kepemimpinan tidak akan terjadi kecuali terdapat hubungan saling mempengaruhi antara orang-orang dalam suatu organisasi dengan orang lain. Siapa yang paling kuat pengaruhnya dalam suatu kelompok, akan menjadi pemimpin kelompok tersebut. Sedangkan anggota yang memiliki pengaruh yang lemah akan menjadi pengikut. Dalam hubungan dengan orang lain, maka kepribadian yang lebih baik sangat diperlukan untuk mendukung proses interaksi antara satu dengan yang lainnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Work Engagement.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh positif terhadap variabel dependen yakni work engagement (Probabilitas hitung = $0,000 < \text{prob.alpha} = 0,05$), artinya jika kepemimpinan dan kepribadian sama-sama

tinggi maka work engagement tenaga kependidikan juga menjadi meningkat.

Work engagement dapat ditingkatkan dengan dukungan oleh kepemimpinan dan kepribadian, hal ini karena jika kepemimpinan memberikan dampak yang positif terhadap apa yang dilakukan dan kepribadian tenaga kependidikan baik, maka akan meningkatkan work engagement secara maksimal. Kepemimpinan yang diterapkan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah baik, dimana pimpinan mampu mempengaruhi tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan universitas dan perserikatan Muhammadiyah dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengeluarkan pendapat, kebebasan berfikir dan merumuskan tujuan, merumuskan program kerja yang akan dicapai oleh universitas. Sekarang ini tenaga kependidikan yang menjadi pejabat struktural diberikan kesempatan untuk mengikuti rapat rutin setiap bulan untuk membahas kendala dan solusi dalam melaksanakan aktivitas akademik. Tenaga kependidikan yang mendapatkan prestasi dan kinerja baik diberikan penghargaan seperti berangkat umroh gratis. Pimpinan juga telah memperhatikan bawahannya dengan memberikan bantuan kepada civitas akademik yang mengalami musibah, membantu tenaga kependidikan untuk meningkatkan skill seperti study lanjut, mengikuti workshop dan pelatihan, memberi kesempatan bagi tenaga kependidikan yang mempunyai skill untuk menjadi dosen, Pemimpin juga membina akhlak dan pemahaman Al-Islam Muhammadiyah bagi seluruh dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti baitul arqom.

Untuk meningkatkan work engagement tenaga kependidikan juga dipengaruhi oleh kepribadian tenaga kependidikan, dimana kepribadian tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu secara keseluruhan sudah baik, namun masih ada diantara tenaga kependidikan yang masih belum bersemangat saat berkerja, tidak fokus dalam bekerja, masih mempunyai sifat masa bodoh terhadap lingkungan kerjanya, hal ini mungkin pen-

garuh lingkungan kerja, sarana dan prasarana dan skill yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan work engagement tenaga kependidikan dengan memberikan pelatihan-pelatihan internal, seperti pelatihan komputer dan pelatihan membuat laporan. Untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan pimpinan universitas secara rutin melakukan tes terhadap tenaga kependidikan sebagai dasar dalam penempatan sesuai dengan kemampuan/skill yang dimiliki.

Kepemimpinan dan kepribadian adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work engagement. Kepemimpinan menurut Rivai (2012) adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota pengikut. Menurut Robbins (2007) kepribadian adalah suatu kombinasi unik dari karakteristik psikologi yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Work engagement menurut pendapat Schaufeli dkk. (2002) adalah sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan, jika kepemimpinan dan kepribadian tinggi maka work engagement akan meningkat, oleh karena itu kepemimpinan dan kepribadian harus bersama-sama ditingkatkan agar work engagement juga meningkat, yaitu dengan cara pimpinan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam menyusun program kerja, dilibatkan dalam merumuskan tujuan organisasi dan mengambil keputusan. Pimpinan juga harus meningkatkan kepribadian tenaga kependidikan dengan memberikan kesempatan studi lanjut, mengikuti pelatihan dan workshop sesuai bidang kerja mereka masing-masing. Apabila kepemimpinan dan kepribadian ditingkatkan secara bersama-sama maka work engagement akan menjadi lebih baik dan tujuan universitas dapat tercapai.

Implikasi Hasil Penelitian

Work engagement adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral dan etika. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat organisasi tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata work engagement tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya, manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu telah menerapkan kepemimpinan yang baik, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk merumuskan tujuan dan program kerja ternyata diketahui bahwa pemberian dukungan yang tinggi dan rendah mampu mempengaruhi work engagement tenaga kependidikan. Artinya terdapat perbedaan work engagement antara tenaga kependidikan yang dilibatkan dalam merumuskan tujuan dan program kerja dengan tenaga kependidikan yang tidak dilibatkan merumuskan tujuan dan program kerja.

Pada dasarnya pemberian kesempatan untuk merumuskan tujuan dan program kerja dibutuhkan untuk memotivasi seseorang, termasuk memotivasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas work engagement. Metode ini merupakan reaksi dari seseorang pimpinan terhadap work engagement dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya. Untuk meningkatkan work engagement tenaga kependidikan pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi, dan sanksi kepada tenaga kependidikan yang melanggar aturan.

Sosialisasi tujuan dan program kerja organisasi kepada anggota organisasi belum cukup walaupun dilakukan secara terus menerus jika tidak disertai adanya mekanisme penyusunan

tujuan dan program kerja dan sanksi yang jelas dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Mekanisme yang baik adalah merumuskan pekerjaan dan pembagian beban, aturan main dan sanksi secara bersama-sama. Seluruh sumberdaya manusia tanpa terkecuali harus dilibatkan dalam pencapaian visi organisasi secara maksimal.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kepribadian dan work engagement tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, implikasi strategis dalam upaya-upaya meningkatkan work engagement tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu saat ini terus dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga setiap tenaga pendidikan memperoleh perlakuan yang adil.
- 2) Diharapkan tenaga kependidikan akan semakin bersemangat dalam berkerja sehingga work engagement menjadi meningkat dan visi dan misi Universitas Muhammadiyah Bengkulu bisa dicapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan, yakni :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap work engagement tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen universitas baik, maka work engagement tenaga kependidikan akan semakin meningkat..
2. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap work engagement tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Hal ini berarti bahwa kepribadian tidak sepenuhnya mempengaruhi work engagement tenaga kependidikan dan dimungkinkan ada faktor lain yang mempengaruhi untuk meningkatkan work engagement.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B. (2017). Strategic and Proactive Approaches To Work Engagement. *Sciencedirect*.
- Bard, F. (2009). Employee Engagemnt: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.
- Daft, Richard L. (2004). *The Leadership Experience*. Canada: Thomson South West.
- Insan, A. Nur. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement. *Jurnal Of Business Studes*. Volume 2 No.1.
- Khan, T.I., Jam Ahmeed Farooq, Akbar Aisha, Khan Muhammad Bashir, dan Hijazi Syed Tahir. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4. hal. 252–262.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi* Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Langelaan, Sarr., Bakker A.B., Van Doornen, Lorenz J.P., Shaufeli, Wilmar B. (2006). Burn-out and Work Engagement : Do Individual Differences Make a Difference. *Sciencedirect*.
- Lockwood, R.N. (2007). *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage*. Society For Human Resource Management: Virginia.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C. (2005). The Story of Hardiness. *Twenty Years of Theorizing Research and Practice*. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 54(3), 175-185.
- Markos, S., dan Sridevi, M.S. (2010). Employee engagement: The Key to Improving Performance, *International Journal of Business and management*, Vol. 5 No. 12, Desember.
- Muhidin dan Abdurrahman. 2007. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Bandung: Pustaka Setia
- Murnianita, Febriana Budhi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap employee Engagement pada PT PLN(Persero) Pusdiklat. Uni-

- vesitas Indonesia.
- Ongore, Ozgur. (2014). A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Enggement. *Sciencedirect*.
- Pareke, Fahrudin JS dan Hayu, Rina Susthia. 2014. Empirical Investigation Of Five-Factor Model Of Personality. *International Conference On Economic. Management, Accounting, November, Malaysia*.
- Purwanto. (2006). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rafsanjani, Haqiqi. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spritual Leadership). *Jurnal Masharif al-syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol.2.No.1.
- Rivai, Veithzal. (2012). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal, Bachtiar, dan Amar, Boy Rafli. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi, ed. 12. Jakarta: Salemba empat.
- Rukmana, Asep. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di BPJS Ketenagakerjaan. *e-Proceeding Of Management*, Volume 1, No.3, 1–14.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement; *Journal of Managerial Psychology Emerald Group Publishing*, vol 21, No. 7. hal. 600–619.
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Untuk Bisnis. Ed.4. Vol 1-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Untrech Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Healthy Psychology Unit, Untrech University.
- Schaufeli, W.B., M. Salanova, Roma V Gonzales, & A.B Bakker. (2002). The Measurement Of Burnout and Engagement : A Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 371–92.
- Shuck, M. Brad, Rocco, T.S., dan Albornoz, C.E. (2011). Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD; *Journal of European Industrial Training*, Vol. 35 No.4 hal. 300–325
- Siswanto. (2014). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati. (2013). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Kencana.
- Stephen P, Robbins. (2007). Manajemen. Yogyakarta: Indeks.
- Towers, Perrin. (2003). Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003. Tower Perrin Talent Report U.S Report.. <http://www.towersperrin.com/tp/getewe-bcachedoc>.
- Thoha, Miftah. (2012). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. Rajawali Press.
- Thomas, Kenneth W. (2009). *Intrinsic Motivation At Work : What Really Drives Employee Enggement*. California: Barret-Koehler Publisher Inc.
- Thoyib, A. (2005). "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005, hal. 60–73.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, Vol.15, No.2,231-289.
- Weller, B. F. (2005). Kamus Saku Perawat. Ed. 22. Jakarta: EGC
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zamralita. (2013). Pengaruh Kepribadian Terhadap Work Enggement. *Jurnal IJAS* Vol 3.No 3, Desember.