



ARTIKEL ILMIAH

Pengaruh Kepemimpinan Direktur Terhadap Loyalitas, Kinerja, Kedisiplinan Karyawan (Dosen dan Tenaga Kependidikan) AKJPII Pekanbaru

Anna Maria¹, Hartini H¹

¹ Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru, Jln. Permata I, Labuhbaru, Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28291

* direkturjp2@gmail.com

Abstract

The role of director becomes one of determining factors for success rate of a program and college management. Leadership theory characterizes two roles in leadership process: task-oriented and relationship-oriented leadership behaviors. Therefore, a study on the effect of director's leadership on loyalty, work performance, and discipline among employees (lecturers and staffs) at AKJP II Pekanbaru was conducted. The research results using managerial grid indicated that the director of AKJP II applied both task-oriented leadership and relationship-oriented behavior at (coordinate) 8.9. This quadrant signifies director's accomplishment is obtained by giving freedom to employees, and responded by working through the specified standard as their respect to director. The effect of director's leadership was analyzed with linear regression analysis. Correlation analysis showed significant and positive correlation. Director significantly affected employees' loyalty, work performance, and discipline at the rate of 0.031, 0.049, and 0.023 respectively with 33,1%, 28.5%, and 36.1% in percentage of effect.

Key Words: leadership, managerial grid, loyalty, work performance, discipline



Citation: A. Maria and H. Hartini "Pengaruh Kepemimpinan Direktur Terhadap Loyalitas, Kinerja, Kedisiplinan Karyawan (Dosen dan Tenaga Kependidikan) AKJPII Pekanbaru " in *Jurnal HUMMANSI*, Vol. 2, No. 1, Purwokerto: STIKOM Yos Sudarso Publisher, 2019, pp. 1-8.

Editor: Adhi Wibowo

Received: Februari, 2019

Accepted: Februari, 2019

Published: 01 Maret 2019

Funding: Mandiri

Copyright: ©2019
Anna Maria, Hartini H



Pendahuluan

Perguruan tinggi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2019) merupakan tempat pendidikan dan pengajaran tingkat tinggi (sekolah tinggi, akademi dan universitas). Keberhasilan pada tingkat perguruan tinggi menjadi penentu keberhasilan program pendidikan nasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan tinggi mengutamakan prinsip-prinsip academic governance yang diharapkan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam program pembangunan pendidikan. Salah satu factor penentu tingkat keberhasilan perguruan tinggi adalah mutu sumber daya manusia pengelola perguruan tinggi (UU No 12 Tahun 2012 dan PP No 4 Tahun 2014).

Perguruan tinggi pada era globalisasi dan keterbukaan menuntut profesionalisme sumber daya manusia yang andal dan memiliki daya saing tinggi. Mutu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus pada kualitas pimpinan selaku pengelola dan pelaksana utama dalam proses pendidikan. Salah satu peran pemimpin adalah mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hughes dalam (Mulyadi, 2015, p. 141) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan mereka.



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomjos.ac.id/index.php/jurnal-hummansii/index>

Proses kepemimpinan dalam mempengaruhi anggotanya berdasarkan teori kepemimpinan memiliki dua peranya itu peran koordinasi pelaksanaan tugas dan orang. Pemimpin yang dominan melakukan orientasi tugas umumnya memberikan bermacam-macam tugas yang harus dilakukan oleh anggotanya dengan standar serta target yang harus dicapai. Sebaliknya pemimpin yang dominan melakukan orientasi orang akan memberi perhatian tinggi pada aspek kemanusiaan dan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Implementasi kedua peran tersebut oleh seorang pemimpin akan mewujudkan lima ragam perpaduannya itu pemimpin dengan penekanan: (1) rendah pada koordinasi pelaksanaan tugas dan rendah pada koordinasi orang; (2) tinggi pada koordinasi pelaksanaan tugas dan rendah pada koordinasi orang; (3) rendah pada koordinasi pelaksanaan tugas dan tinggi pada koordinasi orang; (4) menengah pada koordinasi pelaksanaan tugas dan koordinasi orang; (5) tinggi pada koordinasi pelaksanaan tugas dan tinggi pada koordinasi orang.

Lima perpaduan tersebut sejalan dengan perkembangan riset yang dilakukan oleh: (1) Ohio State University yang menggali dua dimensi perilaku pemimpinnya itu dimensi pembuatan inisiasi dan dimensi perhatian orang saat memimpin organisasi; (2) University of Michigan oleh Gibson dan Ivancevich dengan focus penelitian pada orientasi tugas/pekerjaan dan orientasi hubungan manusia; (3) Robert Blake dan Jane Mouton menjabarkan keseimbangan perilaku kepemimpinan tugas dan orang dalam bentuk kotak kepemimpinan yang dikenal dengan sebutan Manajerial Grid dengan lima kombinasi gaya kepemimpinannya itu: Impoverished Management, Country Club Management, Authority-Compliance Management, Middle-of-the-Road Management, Team Leadership. Robert Blake dan Jane Mouton memberikan uraian lebih lanjut bahwa masing-masing model orientasi perilaku kepemimpinan tersebut memberikan efek pada penciptaan lingkungan kerja yang dapat mendorong loyalitas, kinerja dan kedisiplinan dari anggotanya.

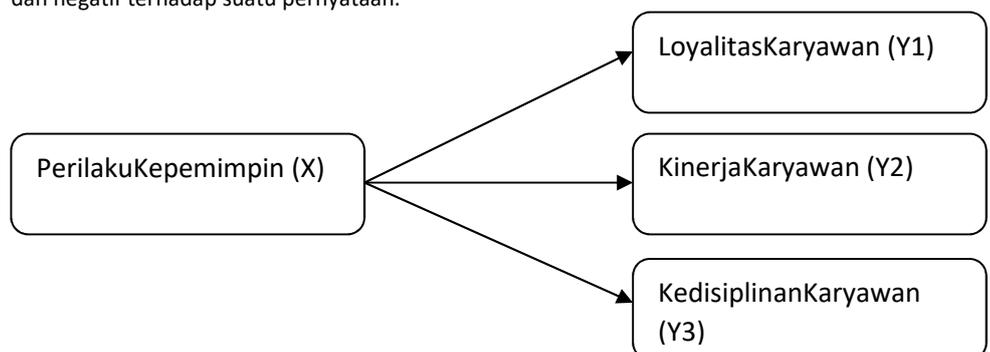
Akademi Kesehatan John Paul II (AKJP II) Pekanbaru merupakan salah satu perguruan tinggi yang berdiri pada tahun 2014 dan dipimpin oleh seorang Direktur. Sebagai institusi yang baru berdiri AKJP II Pekanbaru melakukan usaha-usaha untuk mencapai visi dan misi yang menjadi tonggak kemajuan AKJP II. Hal mendasar untuk mencapai visi dan misi adalah peranan seorang direktur. Direktur berperan untuk memimpin dan mempengaruhi dosen serta tenaga kependidikan agar dapat mencapai visi dan misi AKJP II.

Mengingat besarnya peran kepemimpinan dalam memajukan institusi, maka manajemen di AKJP II Pekanbaru perlu melakukan penelitian tentang perilaku pemimpin Direktur dan pengaruhnya terhadap loyalitas, kinerja, kedisiplinan dosen dan tenaga kependidikan di AKJP II Pekanbaru. Ada pun tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi posisi kuadran perilaku kepemimpinan Direktur AKJP II Pekanbaru, mengetahui tingkat loyalitas, kinerja dan kedisiplinan dosen dan tenaga kependidikan AKJP II Pekanbaru, mengetahui tingkat pengaruh posisi kuadran perilaku kepemimpinan Direktur terhadap loyalitas, kinerja dan kedisiplinan dosen dan tenaga kependidikan AKJP II Pekanbaru.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan eksplanasinya termasuk dalam penelitian asosiatif dengan tujuan untuk menentukan pengaruh hubungan dari suatu variable terhadap variable lainnya. Pada penelitian ini metode asosiatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, kinerja dan disiplin karyawan (dosen dan tenaga kependidikan). Variabel bebas (independen) pada penelitian ada kepemimpinan direktur (X), variable terikat (dependen) pada penelitian terdiri dari loyalitas (Y1), kinerja (Y2) dan kedisiplinan (Y3). Instrumen penelitian menggunakan skala likert yaitu skala yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan.



Gambar 3. Konsep Penelitian

Populasi dan sampel

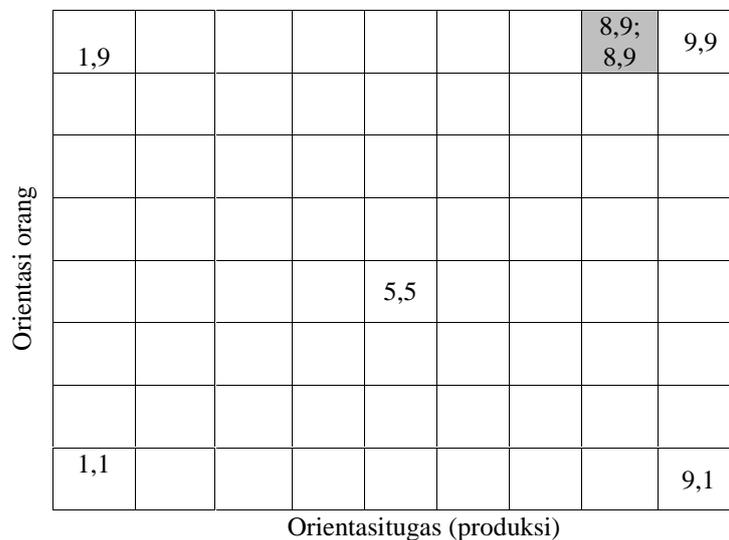
Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan AKJP II Pekanbaru yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan tetap AKJP II Pekanbaru yang berjumlah 15 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0

Hasil dan Pembahasan

Gaya orientasi kepemimpinan direktur AKJP II meliputi orientasi tugas dan orientasi orang. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil kuesioner dan ditampilkan menggunakan tabel managerial grid berada pada orientasi tugas dengan koordinat 8,9 dan orientasi orang (perhatian) dengan koordinat 8,9 (Gambar 4). Posisi kuadran 8,9 ; 8,9 memiliki makna bahwa pencapaian kerja dalam manajemen adalah dari kepercayaan pada kemerdekaan orang-orang lewat penggunaan standar umum dalam organisasi yang berupa tujuan organisasi dan dengan berdasarkan atas kepercayaan serta respek dari orang yang dipimpinya.



Gambar 4. Managerial grid orientasi kepemimpinan AKJP II

Pengaruh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan di AKJP II dilakukan terhadap loyalitas, kinerja, dan kedisiplinan karyawan (dosen dan tenaga kependidikan). Analisis dilakukan menggunakan regresi linear terhadap masing-masing variabel. Adapun variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu loyalitas (Y1), kinerja (Y2) dan kedisiplinan (Y3). Pada tabel 3 diperoleh bahwa nilai signifikan yaitu $0,031 < 0,05$ menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Hubungan tersebut bersifat positif yang ditandai dengan diperolehnya nilai pearson correlation sebesar 0,575.

Tabel 3. Hasil analisis korelasi kepemimpinan dengan loyalitas karyawan *Correlations*

		Penilaian_kepemimpinan	Loyalitas_karyawan
Penilaian_kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.575*
	Sig. (2-tailed)		.031
	N	14	14
Loyalitas_karyawan	Pearson Correlation	.575*	1
	Sig. (2-tailed)	.031	
	N	14	14

$$Y = \alpha + \beta X$$

Tabel 4. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	5,247	1,566		3,35
Penilaian_kepemimpinan	0,237	0,097	.75	2,436

Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

Persamaan regresi: $Y_1 = 5,247 + 0,237X$

Penentuan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana (Tabel 4). Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan AKJP II Pekanbaru. Persamaan regresi linear $Y_1 = 5,247 + 0,237X$, dalam hal ini nilai konstanta (a) 5,247 berarti saat perilaku kepemimpinan dianggap konstan maka loyalitas karyawan sebesar 5,247. Perilaku Kepemimpinan (X) terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,237 yang bernilai positif.

Tabel 5. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.275	3.73639

a. Predictors: (Constant), Penilaian_kepemimpinan

Pada bagian model summary (Tabel 5) terdapat nilai koefisien determinasi R-square sebesar 0,331 (33,1%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 33,1% variabel Y mempengaruhi variabel X. Hal tersebut memberikan arti bahwa perilaku kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 33,1% pada kampus AKJP II Pekanbaru, sisanya adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

Penelitian lebih lanjut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) sebagai variable bebas terhadap kinerja karyawan (dosen dan tenaga kependidikan) sebagai variable terikat (Y2). Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan dari analisis korelasi yaitu $0,049 < 0,05$ menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja



karyawan. Hubungan tersebut bersifat positif dan erat yang ditandai dengan diperolehnya nilai person correlation sebesar 0,543.

Tabel 6. Hasil analisis korelasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan

		Penilaian_kepemimpinan	Loyalitas_karyawan
Penilaian_kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.534*
	Sig. (2-tailed)		.049
	N	14	14
Loyalitas_karyawan	Pearson Correlation	.534*	1
	Sig. (2-tailed)	.049	
	N	14	14

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Penentuan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana (Tabel 7). Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AKJP II Pekanbaru. Persamaan regresi linear $Y = 8,476 + 0,19X$, dalam hal ini nilai konstanta (a) 8,476 berarti saat perilaku kepemimpinan dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 8,476. Perilaku kepemimpinan (X) terhadap disiplin karyawan sebesar 0,19 yang bernilai positif.

Tabel 7. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t Sig.	
1	(Constant)	8.476	7.739	.095	.95
	Penilaian_kepemimpinan	.190	.087	.534	.187

Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Pada bagian model summary (Tabel 8) terdapat nilai koefisien determinasi R-square sebesar 0,285 (28,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 28,5% variabel Y mempengaruhi variabel X yang bermakna bahwa perilaku kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,5% pada kampus AKJP II Pekanbaru.

Tabel 8. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.225	3.33693

a. Predictors: (Constant), Penilaian_kepemimpinan

Tabel 9. Hasil analisis korelasi kepemimpinan dengan disiplin karyawan *Correlations*

		Penilaian_ kepemimpinanLoyalitas_ karyawan	
Penilaian_ kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.601*
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	14	14
Loyalitas_ karyawan	Pearson Correlation	.601*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	14	14

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 10. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.028	7.340		.957	.357
	Penilaian_ kepemimpinan	.214	.082	.601	2.602	.023

a. Dependent Variable: Disiplin_ karyawan

$$\text{Persamaan regresi: } Y_3 = 7,028 + 0,214X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,023 < 0,05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap disiplin karyawan AKJP II Pekanbaru. Persamaan regresi linear $Y_3 = 7,028 + 0,214X$, dalam hal ini nilai konstanta (a) 7,028 berarti saat perilaku kepemimpinan dianggap konstan maka disiplin karyawan sebesar 7,028. Kepemimpinan (X) terhadap disiplin karyawan sebesar 0,214 yang bernilai positif.

Tabel 11. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.307	3.16469

a. Predictors: (Constant), Penilaian_ kepemimpinan

Pada bagian *model summary* (Tabel 11) terdapat nilai koefisien determinasi *R-square* = 0,361 (36,1%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 36,1% variabel Y mempengaruhi variabel X. Hal tersebut memberikan arti bahwa perilaku kepemimpinan mempengaruhi disiplin karyawan sebesar 36,1% pada kampus AKJP II Pekanbaru, sisanya adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya orientasi kepemimpinan direktur AKJP II yang menggunakan managerial grid diperoleh bahwa gaya orientasi kepemimpinan berada pada kuadran 8,9 untuk orientasi tugas dan 8,9 untuk orientasi orang. Pencapaian kerja dalam manajemen berdasarkan kuadran tersebut adalah kepercayaan pada kemerdekaan orang-orang lewat penggunaan standar umum dalam organisasi yang berupa tujuan organisasi dan berdasarkan atas kepercayaan serta respek dari orang yang dipimpin.



Pengaruh kepemimpinan direktur dianalisis menggunakan analisis regresi linear. Hubungan signifikan dan positif diperoleh sebagai hasil analisis korelasi. Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan (dosen dan tenaga kependidikan) berpengaruh signifikan sebesar 0,031 dengan persentase pengaruh sebesar 33,1%. Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (dosen dan tenaga kependidikan) berpengaruh signifikan sebesar 0,049 dengan persentase pengaruh sebesar 28,5%. Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin karyawan (dosen dan tenaga kependidikan) berpengaruh signifikan sebesar 0,023 dengan persentase pengaruh sebesar 36,1%.

Saran berdasarkan hasil penelitian adalah direktur perlu mempertahankan kuadran perilaku kepemimpinan tinggi tugas dan orang. Dosen dan tenaga kependidikan tetap mempertahankan pertanggung jawaban kepercayaan dan kemerdekaan yang diberikan Direktur dengan bekerja disiplin menaati prosedur yang ditetapkan institusi. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan terkait faktor – faktor lain yang turut mempengaruhi loyalitas dan kinerja serta kedisiplinan dosen dan tenaga kependidikan.

Ucapan Terma Kasih

Jika dianggap perlu dapat dituliskan di bagian akhir naskah, ditulis sebelum Daftar Pustaka.

Daftar Referensi

- Apriyanto, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Gomes, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *eJournal Administrasi Bisnis*.
- Heriyanto, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Mayowan, Y., & Permatasari Jundah, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7-9.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-11.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Muttaqin, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prakoso, B., & Nugraheni, R. (2015). Analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 1-13.
- Raharjo, S. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 69-81.



- Rahmawati, A., Hamid, D., & Utami, H. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Saputra, A., Bagia, I., & Yulianthini, N. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *eJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 1-8.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa.
- Supariyono, S. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima (Studi Pada Stock Point HCO Samarinda). *eJournal Administrasi Bisnis*, 847-857.
- Syahputra, A. (2016). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 125-139.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting Surabaya. *AGORA*, 1-8.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Rajagrafindo Persada.