



PENGARUH SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KINERJA DOSEN STIA YAPPI MAKASSAR

Nurasia Natsir¹, Natsir Mallawi², Fadly Mappisabbi³

Nurasianatsir@stiyappimakassar.ac.id¹, Natsirmallawi72@gmail.com², Mappisabbi@gmail.com

Dosen Fakultas Ilmu Administrasi STIA Yappi Makassar

ABSTRAK ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan sebagai gambaran sikap kepemimpinan, motivasi, dan kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar, sikap kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen STIA YAPPI Makassar, Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi atau 10 orang, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling. Ukuran sampel tersebut sesuai dengan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2008:74) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dengan melakukan analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti baik variabel independen maupun devenden ($10 \times 4 = 40$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan Pada Dosen STIA YAPPI Makassar berada pada kategori cukup baik, berarti pimpinan telah memiliki tingkat pengetahuan, perasaan dan kecenderungan bertindak dalam hal menyukai tantangan, memprakarsai visi bersama, memungkinkan orang lain bertindak dan membuat model pemecahan serta pemberian semangat. Budaya organisasi berada pada kategori cukup kondusif berarti pimpinan Pada Dosen STIA YAPPI Makassar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada norma-norma, nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang berlaku sehingga tercipta kondisi yang cukup kondusif. Motivasi berada pada kategori cukup tinggi berarti karyawan telah memiliki pikiran yang inovatif, kreatif, banyak gagasan, visioner dan menerima kritikan serta tindakan yang berani mengambil resiko, bertanggung jawab, bekerja keras dan sistematis. Sikap kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika sikap seseorang positif tentang kepemimpinan, maka ia memiliki kecenderungan kinerja yang tinggi. Jadi semakin baik sikap kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sikap kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan. Tingkat pengetahuan, perasaan dan kecenderungan bertindak yang baik dari karyawan.

Key word: sikap kepemimpinan, peningkatan motivasi, kinerja dosen

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya

mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Seorang pimpinan adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang yang dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan bantuan orang lain. Dengan demikian ia perlu memimpin para pegawai. Tidak setiap orang yang menjadi Pemimpin bias menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tidak setiap pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik. Dengan demikian timbul pertanyaan, mengapa seseorang bisa menjadi pemimpin, sedangkan orang lain tidak. Kalau demikian, apakah seorang pemimpin itu mempunyai pembawaan sejak lahir, atautkah bisa dibentuk lewat latihan, pendidikan. Berbagai studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu yang mendasarkan atas traits (sifat) atau kualitas yang diperlukan seseorang untuk menjadi pimpinan, kedua, yang mempelajari perilaku (behavior) yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kedua pendekatan ini menganggap bahwa apabila seseorang mempunyai karakteristik atau kualitas dan perilaku tertentu, akan menjadi seorang pemimpin dalam situasi apapun ia ditempatkan. Dan yang ketiga adalah pendekatan contingency yang berdasarkan factor-faktor situasional.

Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Pola Kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Ada sekeiompok pemimpin menerapkan praktek kepemimpinan yang berorientasi pada penyelesaian tugas (task oriented). Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan. Pola-pola kepemimpinan demikian dapat berpengaruh pada penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan. Akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan. Lingkungan kerja yang tercipta penuh ketakutan mengarah ke frustrasi. Jika ini berlangsung lama, maka yang terjadi adalah tingkat absensi karyawan tinggi, permintaan pindah antar unit kerja, bahkan puncaknya adalah permintaan keluar dari kantor dan pindah ke kantor yang lain. Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam tentang analisis pengaruh komunikasi pemimpin terhadap kinerja Dosen STIA YAPPI MAKASSAR Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi Rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah gambaran sikap kepemimpinan, motivasi, dan kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar.?
2. Seberapa besar pengaruh sikap kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran sikap kepemimpinan, motivasi, Dan kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar.
2. Pengaruh sikap kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian dapat tercapai, maka hasil akan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang Proses komunikasi pemimpin.
- b. Diharapkan dapat memberi informasi Bagaimana motivasi dan kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar.
- c. Diharapkan dapat memberi informasi tentang pengaruh yang signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap peningkatan motivasi dan kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran pimpinan di dalam rangka usaha meningkatkan kinerja pegawainya melalui kebijakan yang efektif.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang akan mengkaji masalah kinerja pegawai sekaligus sebagai bahan bacaan yang bermanfaat untuk menambah wawasan bagi mereka yang membutuhkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi Dalam Organisasi Dalam sebuah organisasi

Setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas. Dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staf agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasipun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari Pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya telaahan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi. Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi, dimana komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama

2. Komponen-komponen dalam proses komunikasi

Terjadinya proses komunikasi di tentu saja tidak terlepas dari dukungan berbagai komponen yang terlibat langsung dalam proses komunikasi itu sendiri, karena apabila tidak berfungsinya salah meskomponen komunikasi tersebut niscaya tujuan organisasi yang ada di sulit akan terealisasi. Adapun komponen yang terkandung dalam proses komunikasi yaitu:

1. Komunikator (sumber)
2. Komunikate (pesan)
3. Komunikan (sasaran, penerima khalayak)
4. Media (alat penyalur)
5. Efek (umpan balik, akibat). Anwar Arifin (1984:15)

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Menurut Stoner, dkk (1996:161) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Johnson (1970:125) "Leadership is a relationship concept implying two types of people, the leader who influences and the followers who are influenced". Kepemimpinan sebuah yepele konsep hubungan yang mencakup dua jenis orang, pemimpin yang mempengaruhi dan pengikut yang dipengaruhi. Tanpa pengikut tidak akan ada pemimpin, hubungan antara pemimpin dan pengikut dibangun dalam tenggang waktu dan meliputi sebuah pertukaran atau transaksi pemimpin dan yang dipimpin yang mana keduanya memberikan dan menerima sesuatu. Rivai (2003:2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal senada dikemukakan oleh Fattah (2008:88) bahwa pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Uno (2008:3) motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga aku munculnya suatu tingkah tertentu. Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu

(a) motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, (b) motif sosiogenetis, yaitu motif- motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada, (c) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya. Menurut Winkel (1996:151) motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Uno (2008:3) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah lau yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3. Konsep Kinerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung kepada kinerja atau prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak memiliki kinerja atau dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja atau prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan. Untuk mengetahui konsep dasar mengenai kinerja atau prestasi kerja pegawai maka perlu diuraikan konsep pengertian dan manfaat penilaian kinerja atau prestasi kerja, metode dan ukuran yang digunakan, permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja atau prestasi kerja serta efektifitas penilaian kinerja atau prestasi kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti keadaan yang telah terjadi dan untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2002:14). Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Sukmadinata (2008:82) bahwa penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar atau kecil dengan menggunakan sampel yang relatif kecil.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas ilmu administrasi STIA YAPPI Makassar

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Fakultas ilmu Administrasi Yappi Makassar. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi atau 10 orang, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling. Ukuran sampel tersebut sesuai dengan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2008:74) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dengan melakukan analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti baik variable. independen maupun devenden ($10 \times 4=40$).

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan mengacu pada langkah- langkah atau prosedur pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu dengan memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan; (2) menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban setiap item variable penelitian dengan menggunakan skala penilaian: yang telah ditentukan, kemudian menentukan skornya; (3) melakukan analisis secara deskriptif untuk mengetahui kecenderungan data. Dari analisis ini dapat diketahui rata-rata, median, standar deviasi dan varians data dari masing-masing variabel; (4) melakukan uji regresi. Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel. Dalam uji ini digunakan regresi linier dan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut: Persamaan regresi dirumuskan : $Y=a+bX$ Y (baca Y topi) subjek variable terikat yang diproyeksikan X Variabel bebas yang = mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan a = Nilai konstantan harga Y jika $X=0$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komunikasi kepemimpinan pada Dosen STIA YAPPI Mkassar

Untuk memudahkan proses intepretasi dalam mendeskripsikan sikap kepemimpinan, maka jawaban ditransformasikan dalam empat kategori tingkatan untuk mendapatkan kesimpulan secara kualitatif dengan skor ideal maksimal dikurag skor minimal lalu dibagi empat. Selengkapnya disajkina dalam table dibawah ini:

Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategori
66,6 - 76	3	30	Baik
47,6 - 66,5	6	60	Cukup baik
28,6 – 47,5	1	10	Kurang baik
19 - 28,5	0	0	Tidak baik
Jumlah	10	100	

Pada table di atas menunjukkan distribusi jawaban responden tentang sikap kepemimpinan menunjukkan persentase tertinggi pada kategori cukup baik 60 persen, sisanya terdistribusi 30 persen, kategori kurang baik sebanyak 10 persen dan kategori tidak baik sebanyak 0 persen.

B. MOTIVASI

Untuk memudahkan proses interpretasi dalam mendeskripsikan motivasi, maka jawaban ditransformasikan kedalam empat kategori tingkatan agar mendapatkan kesimpulan secara kualitatif dengan cara skor ideal maksimal di kurang skor minimal lalu dibagi empat. Selengkapnya disajikan dalam table dibawah ini:

Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategori
14,26 - 18	4	40	Tinggi
9,51 – 14,25	5	50	Cukup Tinggi
4,76 – 9,50	1	10	Kurang Tinggi
0 - 4,75	0	0	Rendah
Jumlah	10	100	

Pada table di atas menggambarkan distribusi jawaban responden tentang motivasi menunjukkan persentase tertinggi pada kategori cukup tinggi 50 persen, sisanya terdistribusi 40 persen Tinggi, kategori kurang Tinggi sebanyak 10 persen dan kategori tidak baik sebanyak 0 persen.

C. KINERJA

Untuk memudahkan proses interpretasi dalam mendeskripsikan kinerja, maka jawaban ditransformasikan kedalam empat kategori tingkatan agar mendapatkan kesimpulan secara kualitatif dengan cara skor ideal maksimal di kurang skor minimal lalu dibagi empat. Selengkapnya disajikan dalam table dibawah ini:

Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategori
80,6 - 92	2	20	Baik
57,6 – 80,5	8	80	Cukup Baik
34,6 – 57,5	0	0	Kurang Baik
23 - 34,5	0	0	Tidak Baik
Jumlah	10	100	

Pada table di atas menggambarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja menunjukkan persentase tertinggi pada kategori cukup Baik 80 persen, sisanya terdistribusi 20 persen Baik, kategori kurang Baik sebanyak 0 persen dan kategori tidak baik sebanyak 0 persen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan padabab sebelumnya maka penelitian tentang sikap kepemimpinan, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja Dosen STIA YAPPI Makassar dapat ditarik kesimpulan.

1. Sikap kepemimpinan Dosen STIA YAPPI Makassar berada pada kategori cukup baik, berarti pemimpin telah memiliki tingkat pengetahuan, perasaan, dan kecendrungan bertindak dalam hal menyukai tantangan, memprakarsai visi bersama memungkinkan orang lain bertindak dan membuat model pemecahan serta pemberian semangat.
2. Sikap Kepemimpinan berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai. Artinya jika sikap seseorang positif tentang kepemimpinan maka ia memiliki kecendrungan kinerja yang tinggi. Jadi semakin baik sikap kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja dosen dan pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi dosen dan pegawai maka semakin baik pula kinerja dosen dan pegawai, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dosen dan pegawai. Tingkat pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan bertindak yang baik dan bertanggung jawab.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran dan masukan yang ingin penulis sampaikan:

1. Kepada para dosen dan pegawai agar meningkatkan kompetensi serta kinerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Serta senantiasa meningkatkan cara berfikir dan bertindak yang inovatif, kreatif dan bertanggung jawab demi untuk peningkatan motivasi.
2. Kepada pimpinan diharapkan mampu menciptakan suasana yang harmonis agar karyawan mampu bekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anas, Muhammad, 2010, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi, Makasar: Program Studi Manajemen STIA YAPPI Makassar.
2. Hidayat, Rahmat, 2017, Candra wijaya, Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan: LPPPI.
3. Puspitasari, Wiwik, 2017, Magnet Cinta Sang Guru, Surabaya: Cipta Media Edukasi.
4. Rachman, H.Y. (2014). Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3)
5. Syafaruddin, Anzizhan, 2017, Psikologi Organisasi dan Manajemen, Depok: Prenadamedia Group