

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FKIP UMSU

Susan Hariani

Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan, Sumatera Utara Indonesia.

Susanhariani373@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$. (2) Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Dosen

1. Pendahuluan

Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja. Kerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dosen adalah tenaga pendidik yang bekerja di Perguruan Tinggi. Kinerja dosen mempunyai tiga jenis atau yang biasa disebut dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: 1). Pendidikan dan Pengajaran adalah point pertama dan utama dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pendidikan dan pengajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu proses pembelajaran. 2). Penelitian dan pengembangan juga sangat penting bagi kemajuan perguruan tinggi, kesejahteraan masyarakat serta kemajuan bangsa dan negara. Dari penelitian dan pengembangan maka mahasiswa mampu mengembangkan ilmu dan teknologi. 3). Pengeabdian Kepada Masyarakat adalah kegiatan aktivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan positif.

Dalam penelitian, peneliti menemukan adanya masalah pada kinerja yang belum memenuhi kewajiban yang tercantum dalam undang guru dan dosen, yaitu yang tercantum pada Pasal 45 Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat

jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Seseorang yang mengawasi kinerja dosen di Perguruan Tinggi adalah Pemimpin Perguruan Tinggi, yaitu Rektor dan Dekan Fakultas. Di samping itu, lingkungan yang nyaman sangat mempengaruhi bagi kinerja dosen di Perguruan Tinggi, lingkungan yang nyaman bagi dosen akan meningkatkan kinerja dosen menjadi lebih baik.

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran setiap instansi pekerjaan. Tidak ada instansi yang maju tanpa kepemimpinan yang baik. Selain itu, instansi harus memperhatikan dan menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen

sehingga akan memberikan suatu timbale balik yang positif dalam mewujudkan tujuan instansi.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan kurangnya komunikasi antara kepemimpinan transformasional dengan dosen. Seperti yang diketahui komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Dalam penelitian, peneliti menemukan adanya masalah pada lingkungan kerja, yaitu terutama ruang dosen yang kecil. Sangat tidak mungkin dengan ruangan yang kecil bisa menampung kurang lebih 165 orang dosen.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Do'sen di FKIP UMSU. Dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data diperoleh dari 39 responden di klasifikasikan ke dalam 5 kelompok. 4 responden terdapat pada interval 22-24 atau 10,3%, 9 responden pada interval 25-27 atau 23,1%, 6 responden pada interval 28-30 atau 15,4%, 12 responden pada interval 31-33 atau 30,8%, 8 responden pada interval 34-36 atau 20,5%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa 20 responden atau 51,3% skor kepemimpinan transformasional di atas nilai rata-rata dan 19 responden atau 48,7% berada di bawah nilai rata-rata.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional yang dihubungkan dengan kinerja dosen, maka dapat dijelaskan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas kinerja dosen. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evyria Mauline Natiur Hutapea yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Learning Organization*, dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Dosen”, dengan nomor volume 18 (2), 2016, ISSN print: 1411-1713, ISSN online: 2528-150X. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa data yang diperoleh 39 responden dapat diklasifikasikan ke dalam 5 kelompok. 5 responden terdapat pada interval 20-28 atau 12,8%, 7 responden pada interval 29-31 atau 17,9%, 8 responden pada interval 32-34 atau 20,5%, 10 responden pada interval 35-37 atau 25,6%, 9 responden pada interval 38-40 atau 23,1%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa 19 responden atau 48,8% skor komunikasi responden di atas nilai rata-rata dan 20 responden atau 51,2% berada di bawah nilai rata-rata.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para dosen tentu akan meningkatkan kinerja dari para dosen.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatasnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur ” dengan volume 17,

nomor 1 2016 ISSN: 1412-968X. Menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian lingkungan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja dosen.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F , dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat F_{hitung} (27,124) lebih besar F_{tabel} (3,26), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,601 atau 60,1% yakni berarti variasi variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja sisanya 39,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Kepemimpinan transformasional merupakan satu faktor yang sangat penting bagi hubungan antara organisasi dalam kependidikan di perguruan tinggi. Kepemimpinan transformasional efektif apabila mampu mendorong motivasi dosen dalam mencapai kinerja yang maksimal efektif dapat dipelajari. Kepemimpinan transformasional antara organisasi dalam suatu lembaga dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Disamping kepemimpinan transformasional terdapat lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Penelitian ini sesuai yang dilakukan dengan kepemimpinan transformasional lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kemudian selain kepemimpinan transformasional lingkungan kerja juga merupakan satu variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja yang terdapat dalam kinerja dosen. Lingkungan kerja menuntut sekelompok dosen untuk mengikuti instruksi dari pimpinannya dengan baik. Kepemimpinan sesungguhnya dapat meningkatkan kinerja dosen karena kepemimpinan berhubungan dengan tanggung jawab. Seseorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan salah satu ciri pemimpin yang

bertanggung jawab itu ialah dapat menyelesaikan masalah dengan tuntas. Dengan tuntasnya setiap pekerjaan dalam kinerja dosen menunjukkan bahwa kinerja dosen itu baik.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan kepemimpinan lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian kepemimpinan transformasional di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,848 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.
2. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU menghasilkan uji t sebesar $2,132 > t_{tabel} 2,02$ dan nilai sig sebesar $0,040 < 0,05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen di FKIP UMSU.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di FKIP UMSU. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka didapat $F_{hitung} (27,124)$ lebih besar $F_{tabel} (3,26)$, dan nilai signifikansi adalah $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Effendy, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Hamsinah dkk (Oktober, 2017) 62-77 dalam jurnal pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- Hutapea, Evyria Mauline Natiur, 2016 "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Learning Organization* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen", volume 18 nomor 2, ISSN print: 1411-1713, ISSN online: 2528-150X
- Kerlinger. 2002. *Asas-asas Penelitian Behavior*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komaruddin, Hidayat. 2001. *Active Learning*. Yogyakarta: Yappendis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Murtiningsih (Desember, 2015) Vol 17, No 2 dalam jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nurkholis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo
- Purwanto, M. Ngalim (1991). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya
- Priyanto, Duwi. 2009. *SPSS "Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate"* Gava Media: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi*. 10th Edition. Prentice Hall International Inc.
- Sarwono. Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung

- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia
- Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulkifli, 2016“ Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur ” dengan volume 17, nomor1, ISSN: 1412-968X