

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR DOSEN DI STAIM

Oleh :

Armansyah Lubis

Fakultas Pendidikan IPS dan Bahasa,
Institut Pendidikan Tapanuli Selatan
email. Armansyahlubis859@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja mengajar dosen di STAIM. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, eksplanatori, deskriptif, dan verifikatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data untuk keempat variabel (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja mengajar dosen) menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis berganda, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil uji hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja mengajar dosen STAIM. Hasil uji hipotesis kedua juga diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja mengajar dosen STAIM dengan memberikan kontribusi sebesar 82.2 %

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja mengajar dosen

1. PENDAHULUAN

Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya karena kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Secara umum kinerja dosen dilihat dari segi melaksanakan pendidikan dan pengajaran, membimbing tugas akhir mahasiswa, membimbing mahasiswa di bidang akademis, melakukan penelitian, menulis artikel pada jurnal ilmiah, dan melakukan kegiatan pengabdian masyarakat.

Hasil observasi awal penulis 19 Mei sampai dengan 20 Mei 2016 ternyata minat dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat di Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal (STAIM). Rendahnya kinerja dosendapat dilihat dari data yang bersumber bidang kapus penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di STAIM. Sampai sekarang ini jumlah dosen yang sudah memiliki kepangkatan sebanyak 9 orang dari 28 orang dengan rincian jabatan fungsional asisten ahli/ III b 2 orang dan lektor/III c 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih kategori sangat rendah. Disamping itu, kinerja dosen juga diukur dari bidang pendidikan. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreatifitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Pendidikan tidak akan terlepas dari peran seorang pendidik. Dalam menjalankan perannya sebagai pengajar,

pembimbing, pendidik dan pelatih bagi mahasiswa. Dosen dituntut untuk memahami dan menguasai tentang berbagai aspek perilaku dosen dan perilaku mahasiswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun tujuan dari proses belajar mengajar adalah adanya perubahan tingkah laku baik aspek pengetahuan (kognitif), aspek sikap (afektif), maupun aspek psikomotorik. Oleh karena itu, bidang pendidikan perlu dan harus mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas secara sungguh-sungguh baik oleh pemerintah, masyarakat pada umumnya dan para pimpinan di Pendidikan Tinggi.

Keberhasilan dosen dalam pembelajaran dapat dilihat dari keaktifan belajar yang ditunjukkan mahasiswa saat di kelas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan belajar mahasiswa antara lain meliputi: faktor Internal (Intellegensi, sikap, minat, bakat dan motivasi), faktor eksternal (lingkungan sosial dan non sosial) dan faktor pendekatan belajar. Akan tetapi pada kenyataannya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis secara informal dengan beberapa mahasiswa STAIM menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam pembelajaran masih sangat rendah, hal ini disebabkan metode mengajar yang digunakan dosen dalam perkuliahan masih cenderung menggunakan metode ceramah. Selama ini penggunaan metode ceramah lebih dominan digunakan dosen di Pendidikan Tinggi. Penggunaan metode ini memunculkan persepsi bagi mahasiswa bahwa mereka membayar biaya kuliah agar diajarkan dan bukan untuk pergi mencari informasi. Kenyataan ini menyebabkan

perkuliahaan kurang menarik. Untuk itu dosen harus merancang pembelajaran yang menarik dan mempersiapkan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk persiapan mengikuti perkuliahaan. Pemberian ceramah dalam perkuliahaan juga tidak boleh menggunakan waktu yang lama agar mahasiswa tetap fokus pada materi yang disampaikan.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 3 ayat 1, menyatakan bahwa dosen dituntut memiliki kinerja yang mampu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Tugas dan tanggung jawab dosen juga tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Kinerja dosen yang telah dijelaskan di atas berupa Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Namun berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini yang akan dikaji hanya kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan dosen dalam mempersiapkan mahasiswa dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran mengajar merupakan suatu rangkaian interaksi antara mahasiswa dengan dosen dalam rangkaian mencapai tujuannya. Prestasi belajar mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari dalam diri mahasiswa, faktor dari luar yakni kondisi lingkungan sekitar, dan faktor pendekatan belajar yakni cara belajar mahasiswa. Mahasiswa mengharapkan nilai IPK yang baik akan tetapi masih banyak mahasiswa yang belajar dengan sistem kejar semalam. Seperti yang disampaikan oleh beberapa dosen di STAIM bahwa masih ada juga mahasiswa yang membuka buku atau bahkan membuat catatan untuk mencontek saat ujian. Faktor lingkungan juga termasuk teman kost yang tidak saling mendukung atau mahasiswa masih terbiasa dengan masa SMA yang akan belajar jika ada perintah dari guru atau jika ada tugas. Dosen yang sering memberikan tugas, mahasiswa akan lebih sering belajar, akan

tetapi dosen yang hanya masuk kelas, menerangkan, dan keluar kelas, mahasiswa juga tidak akan termotivasi untuk belajar. Akan tetapi persepsi mahasiswa mengenai kompetensi mengajar dosen juga berbeda-beda, sehingga prestasi belajar mahasiswa juga berbeda.

Memasuki dunia Perguruan Tinggi, mahasiswa harus beradaptasi untuk tidak terlalu mengharapkan bimbingan dan penyuluhan seperti di SMA. Mahasiswa harus diberi kemandirian belajar untuk mencapai kedewasaan untuk membentuk dirinya menjadi mahasiswa yang berilmu dan beragama. Salah satu penyebab kualitas pembelajaran kurang meningkat adalah karena belum dimanfaatkannya sumber belajar secara maksimal, baik oleh pengajar maupun peserta didik. Sumber belajar yang digunakan saat ini hanya terbatas pada satu buku saja dan masih banyak mahasiswa yang hanya tergantung pada dosen. Mahasiswa kurang memanfaatkan perpustakaan yang tersedia di kampus dan memanfaatkan sumber belajar lain untuk menambah informasi atau referensi. Selain perpustakaan yang tersedia di kampus, sekarang ini teknologi internet dapat memberikan kemudahan dan keleluasaan dalam menggali ilmu pengetahuan.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, pemerintah berusaha melakukan perbaikan-perbaikan agar mutu pendidikan meningkat, diantaranya perbaikan kurikulum, SDM, sarana dan prasarana. Perbaikan-perbaikan tersebut tidak ada artinya tanpa dukungan dari dosen, orangtua, mahasiswa dan masyarakat yang turut serta dalam meningkatkan mutu pendidikan. Konsep teknologi pendidikan menekankan kepada individu yang belajar melalui pemanfaatan dan penggunaan berbagai jenis sumber belajar. Proses pembelajaran yang baik dapat dilakukan di dalam maupun di luar kelas dan kemandirian belajar juga sangat dibutuhkan untuk mahasiswa yang belajar di luar kelas. Potensi mahasiswa harus selalu didorong secara optimal sehingga dapat merangsang mahasiswa untuk mampu belajar mandiri. Untuk itu dosen harus dapat memanfaatkan sumber belajar yang bervariasi dalam mengajar, sekaligus menggunakan bentuk penilaian yang tidak hanya berfokus untuk menilai ranah kognitif.

Penilaian dalam pembelajaran meliputi tiga aspek, yaitu aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Aspek kognitif terkait dengan kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, dan mengevaluasi. Aspek psikomotor berkaitan dengan pengalaman nyata siswa dalam pelajaran terkait aspek-aspek psikomotorik berkaitan kemampuan melakukan gerakan refleks, gerakan dasar, gerakan persepsi, gerakan berkemampuan fisik, gerakan terampil, gerakan indah, dan kreatif. Sedangkan aspek afektif terkait dengan kemampuan menerima, merespons, menilai, mengorganisasi, dan memiliki karakter. Kenyataannya, selama ini sistem penilaian yang digunakan oleh dosen di STAIM dalam mengajar

masih berfokus kepada penilaian untuk kognitif. Keaktifan serta sikap siswa di dalam mengikuti perkuliahan belum menjadi prioritas bagi dosen dalam memberikan nilai. Selama ini prestasi belajar mahasiswa lebih cenderung hanya diukur dari hasil ujian tengah semester, ujian akhir semester dan tugas mahasiswa tanpa memberikan umpan balik agar lebih termotivasi untuk mencapai yang lebih baik.

Proses pembelajaran di dalam kelas akan menimbulkan persepsi mahasiswa mengenai kompetensi mengajar dosen yang berbeda. Dosen akan diamati, didengarkan, dinilai dan bahkan ditiru oleh mahasiswa selama proses belajar mengajar. Jika mahasiswa mempunyai persepsi yang positif, maka ia akan menyenangi pelajaran yang diberikan, akan berperan aktif dalam proses pembelajaran, dan senang dalam mengerjakan tugas. Sebaliknya, mahasiswa yang mempunyai persepsi negatif akan merasa bosan dengan masuknya dosen ke kelas, dan tidak ada motivasi untuk mempelajarinya.

Hasil observasi awal penuli ternyata masih banyak mahasiswa yang tidak mau duduk bangku depan karena takut diberi pertanyaan oleh dosen. Selain itu, masih banyak mahasiswa yang tidak masuk untuk mengikuti perkuliahan, akan tetapi menandatangani absensi karena malas bertemu dengan dosen, mahasiswa yang hanya tidur di kelas karena bosan mendengarkan dosen hanya bercerita. Banyak mahasiswa yang mau belajar karena ada tugas dan bahkan banyak mahasiswa yang belum pernah pergi ke perpustakaan. Hal ini karena kurangnya kemandirian belajar mahasiswa. Akan tetapi banyak juga mahasiswa yang rajin datang tetapi dosen datang tidak tepat waktu dan bahkan sering tidak hadir. Hal ini ditunjukkan dari hasil rekap kehadiran dosen sebanyak 54 % dosen terlambat masuk ke kelas untuk menyapiakan perkuliahan pada akhirnya dapat mempengaruhi nilai IPK mahasiswa.

Seorang dosen yang profesional harus peka terhadap kondisi dan keadaan mahasiswa karena setiap mahasiswa memiliki daya serap kondisi dan minat yang berbeda, bahwa dosen harus memilih metode mengajar yang baik dan tepat sesuai dengan materi yang disampaikan. Sebagaimana banyak kita ketahui banyak terdapat metode-metode mengajar, akan tetapi metode-metode tersebut tidak selalu efektif untuk semua mata kuliah. Dosen sebagai pengelola proses pembelajaran dituntut persiapannya yang serba lengkap. Selain menguasai beberapa metode mengajar serta menguasai materi, seorang dosen harus menguasai pengetahuan lain yang menunjang jauh lebih luas daripada hanya materi yang diajarkan, karena dosenlah yang secara langsung berhubungan dengan mahasiswa dalam proses belajar mengajar.

Dalam pembelajaran dosen harus dapat membangkitkan perhatian mahasiswa kepada

materi kuliah yang diberikan. Perhatian dapat timbul secara langsung, jika pada mahasiswa sudah memiliki kesadaran akan tujuan dan kegunaan mata kuliah yang diikutinya. Namun juga terdapat kejadian bahwa perhatian mahasiswa baru timbul setelah dirangsang oleh dosen, dengan materi kuliah yang menarik. Selama proses pembelajaran tersebut terjadi interaksi antara dosen dengan mahasiswa. Interaksi ini berupa komunikasi dalam kegiatan pembelajaran misalnya tatap muka, diskusi, tugas kelompok, penelitian, dan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan secara berkolaborasi dengan mahasiswa. Dari adanya kegiatan ini kemudian berkembang ke arah saling mengenal, saling berinteraksi dalam kegiatan akademis sehingga dapat menciptakan kondisi belajar yang baik. Akan tetapi kenyataannya dosen STAIM masih jarang melibatkan mahasiswa untuk kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Padahal kegiatan ini sangat membantu mahasiswa dalam menyelesaikan studi belajarnya.

Seorang mahasiswa dikatakan berhasil apabila dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu dengan prestasi yang baik. Pendidikan Tinggi merupakan sumber dari pendidikan bagi mahasiswa. Keterlibatan dosen dalam proses belajar akan menentukan keberhasilan mahasiswa. Perhatian seorang dosen dalam memperhatikan cara belajar dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi mahasiswanya dalam belajar, pada hakikatnya merupakan perwujudan untuk meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. Dosen bukan hanya mentransfer pengetahuan saja, namun harus dapat membentuk pribadi mahasiswa memiliki akhlak yang mulia (internalisasi) di samping penguasaan keilmuan. Di samping itu, seorang dosen harus mampu membimbing dan memotivasi mahasiswa untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain, dan mampu menyiapkan mahasiswa untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang diridhoi oleh Allah. Semua itu tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki oleh setiap dosen, tidak hanya kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional dan kemampuan spiritualnya. Namun kenyataannya, pada saat ini pendidikan lebih mengutamakan aspek intelektual saja sebagai tolok ukur keberhasilan sebuah pendidikan. Ini bisa terlihat di mana dosen lebih banyak melakukan transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) dibandingkan transfer nilai (*transfer of value*) dalam pembelajarannya. Dosen lebih mengutamakan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional saja sedangkan aspek sikap dan nilai, yang tertuang dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, kurang diterapkan.

Untuk itu seharusnya dosen dapat memperbaiki kinerja mengajar agar dapat meningkatkan mutu hasil pendidikan. Agar kinerja mengajar dosen dapat meningkat sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin. Kepemimpinan diartikan

sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Keberhasilan Pimpinan diharapkan untuk dapat mengusahakan, mengatur dan mengkoordinasikan berbagai sumber daya, baik sumber daya fisik maupun sumber daya manusia. Peran utamanya yaitu mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan dan prosedur yang akan membawa hasil dalam pelaksanaan pendidikan yang efisien. Dalam hal ini peran pimpinan sebagai administrator yaitu memperbaiki kinerja bawahan. Hal yang menjadi tugas pokok pada perguruan tinggi meliputi kegiatan akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Program pendidikan akan berjalan dengan baik, kalau tersedia dukungan dana sesuai dengan yang dibutuhkan. Setiap institusi pendidikan berhubungan dengan masalah jasa, diantaranya meliputi uang kesejahteraan personel atau gaji serta keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelenggaraan organisasi, baik biaya operasional maupun pemeliharaan dan perbaikan sarana. Dalam konteks dukungan finansial, ada tiga tugas pemimpin, yaitu; mencari sumber-sumber keuangan, mengatur keuangan, menilai efesiensi dan efektifitas pelayanan yang didukung oleh keuangan. Berdasarkan observasi awal penulis pada STAIM, dalam Kepemimpinan dan manajemen mempunyai masalah yang sangat mendasar bagi sebuah Perguruan Tinggi adalah kualitas performansinya yang memang masih sangat rendah. Kualitas Perguruan Tinggi dan kualitas pimpinan serta dosen sebagai faktor penentu bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi. Seperti manajemen yang selama ini digunakan di STAIM belum memperoleh hasil yang optimal, karena pimpinan dan sebagian struktur kepengurusan tidak berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Hal ini terlihat dari status akreditasi institusi dan program studi yang dimiliki masih memperoleh akreditasi C. Disamping itu masih banyak dosen yang belum memiliki kepangkatan. Permasalahan ini terjadi karena kurangnya kerja sama pimpinan, dosen, tata usaha, karyawan dan wali untuk meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelom. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2006:41) melalui hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Selanjutnya, Sewang (2016:36) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh.

Melalui wawancara dengan beberapa dosen diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan dosen belum mempertimbangkan aspirasi dosen, pembinaan terhadap dosen dalam meningkatkan kinerja mengajar dosen masih kurang, hal ini terlihat masih kurangnya pelaksanaan kegiatan kampus seperti workshop, pelatihan, seminar, dan studi banding. Selain peran pemimpin, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja mengajar dosen adalah adanya pemberian motivasi.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Di dalam sebuah lembaga (Pendidikan Tinggi) interaksi terjadi antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan (Ketua) karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasil penelitian yang dilakukan Kwopong dan Opoku (2015:34) bahwa pemberian motivasi dari seorang pemimpin berkontribusi sebesar 79,5% dalam meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, kinerja dan motivasi dosen dapat meningkat melalui peningkatan pendidikan dan pengalaman penelitian.

Untuk itu diperlukan teknik memotivasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi meliputi: a) menilai sikap, b) menjadi manajer yang baik, c) memperbaiki komunikasi, d) menciptakan budaya tidak menyalahkan, e) memenangkan kerja sama, f) mendorong inisiatif (Widodo, 2013:26).

Keberhasilan kepemimpinan Ketua dapat dilihat dari kemampuan pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan efektif dan produktif merupakan kekuatan dinamis yang dapat menumbuhkan motivasi dosen dalam pencapaian visi dan misi Sekolah Tinggi. Kenyataannya dilapangan, dosen di STAIM masih memiliki motivasi yang rendah dalam meningkatkan kinerja dosen. Kurangnya pemberian motivasi oleh Ketua STAIM kepada dosen, hal ini berdampak terhadap kinerja dosen, diantaranya: a) jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih sedikit; b) kesiapan dosen dalam mengajar juga masih relatif rendah karena masih banyak dosen yang tidak mempersiapkan silabus, SAP dan kontrak perkuliahan di awal semester; c) kehadiran dosen dalam mengajar sebanyak 65%; c) dosen masih banyak terlambat dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan di kelas; d) Penyerahan hasil ujian mid dan akhir semester yang seharusnya dikumpulkan satu minggu setelah pelaksanaan, kenyataannya masih banyak lebih dari dua minggu bahkan 2 bulan penyerahan nilai dilakukan; dan e)

tugas mahasiswa banyak yang tidak diperiksa dan dikembalikan kepada mahasiswa. Selama ini, dosen dalam mengajar di lingkungan STAIM juga masih cenderung menggunakan metode ceramah. Metode ini memiliki kelemahan, misalnya mahasiswa akan cenderung pasif dalam proses perkuliahan karena didominasi oleh dosen. Disamping itu, dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan masih jarang menghubungkan dengan hasil-hasil penelitian terkait. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang penting dalam peningkatan kinerja mengajar dosen. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:193) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan.

Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja dosen, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar dosen kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka dosen akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Hasil pengamatan penulis lingkungan kerja STAIM belum memberikan kenyamanan bagi dosen, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, belum adanya AC sebagai penyejuk ruangan, fasilitas belajar mengajar yang belum lengkap, ruang kelas yang masih terbatas, dan sarana penunjang untuk kegiatan non akademik mahasiswa juga masih terbatas.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Issac dan Omojola (2011:52) menunjukkan bahwa dalam pengelolaan universitas harus membuat lingkungan kerja lebih kondusif dengan memberikan perhatian lebih pada penyediaan fasilitas fisik, layanan informasi, motivasi, hubungan otoritas-staf, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan staf untuk memfasilitasi kinerja lebih baik. Sedangkan, hasil penelitian Avianti (2014:29) bahwa terdapat pengaruh antara struktur organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja staf di Politeknik LP3I Bandung.

Lingkungan kerja menyangkut struktur kerja Sekolah Tinggi, Kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor iklim organisasi sekolah juga mempunyai dampak terhadap kinerja dosen yang

akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar dosen. Kinerja yang tinggi dari seorang dosen tercipta apabila berada pada lingkungan dan suasana kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, seperti rasa aman, kebersihan, ketertiban dan perlengkapan. Suasana yang kondusif mampu melahirkan nilai-nilai (persepsi-persepsi) yang menjadi daya dorong bagi kinerja dosen. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi dosen yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja dosen. Selanjutnya, tinggi rendahnya kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor dari seseorang. Ketua Sekolah Tinggi merupakan seseorang yang berhubungan langsung dan ikut mempengaruhi peningkatan kinerja dosen. Sekolah Tinggi akan berhasil jika didukung oleh Kepemimpinan Ketua yang baik dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi Sekolah Tinggi tidak akan tercapai, apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaji yang besar, tersedianya alat transformasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong dosen senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal (STAIM).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam Madailing Natal (STAIM). Sedangkan, pelaksanaan kegiatan penelitian dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2016. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian kuantitatif yang digunakan bersifat korelasional. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan penelitian eksplanatori, deskriptif, verifikatif.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen tetap STAIM yang terdiri dari 32 orang. Sedangkan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sehingga, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 orang. Untuk mengumpulkan data dari setiap variabel dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah skala Likert dengan rentang skor 4 – 3 – 2 – 1, dimana skor ini menunjukkan tinggi rendahnya kedudukan jawaban setiap responden dalam memberikan jawaban. Untuk

mempermudah penyusunan instrument angket, terlebih dahulu ditetapkan kisi-kisi instrumen untuk angket variabel Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dosen yang disajikan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Data
Kepemimpinan	1. Pembinaan terhadap bawahan 2. Mengarahkan bawahan 3. Pembagian pelaksanaan tugas 4. Keteladanan dalam melaksanakan tugas	Angket
Motivasi (X ₂)	1. Prestasi 2. Tanggung jawab 3. Promosi 4. Pujian	Angket
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Fasilitas kerja 2. Gaji dan tunjangan 3. Hubungan kerja antar dosen 4. Hubungan kerja antar dosen dengan pimpinan	Angket
Kinerja Mengajar Dosen (Y)	1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi profesionalism 3. Kompetensi sosial 4. Kompetensi kepribadian	Angket

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian terlebih dahulu diujicobakan sebelum dipakai sebagai alat untuk menjaring data penelitian. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 20. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial dan simultan. Sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2011: 105).

Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis regresi linear sederhana, regresi berganda, Uji koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.

3.HASILDANPEMBAHASANPENELITIAN

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan ketua STAIM, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja mengajar dosen masing-masing variabel terdiri 40 soal yang dinyatakan valid sebanyak 30. Sedangkan item yang tidak valid berjumlah 10. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,846	Relibilitas baik
2	Motivasi Kerja	0,930	Relibilitas baik
3	Lingkungan Kerja	0,874	Relibilitas baik
4	Kinerja Mangajar Dosen	0,913	Relibilitas baik

Uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (sig>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Setelah data dinyatakan normal, langkah selanjutnya dengan melakukan uji linearitas dapat dilihat dari nilai signifikansi pada deviation from linearity pada tabel ANOVA. Apabila signifikansi > 0,05 berarti data tersebut linear. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Varibel	Sig hitung	Sig tabel	Ket
Terdapat Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja mengajar dosen STAIM.	0,670	0,05	Linear
Terdapat Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja mengajar dosen STAIM	0,108	0,05	Linear
Terdapat Pengaruh lingkungan secara parsial terhadap kinerja mengajar dosen STAIM.	0,560	0,05	Linear

Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau tidak mengandung uji multikolineritas. Uji multikolineritas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 4. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Toleranc e	VIF	Ket
Kepemimpinan (X1)	1,000	1,000	Terjadi multikolineritas
Motivasi (X2)	1,000	1,000	
Lingkungan Kerja (X3)	1,000	1,000	

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian dengan program SPSS versi 20 disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan Ketua STAIM (X1)	0,423	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,090	
Lingkungan Kerja (X3)	0,107	

Untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja mengajar dosen maka digunakan tahap pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis pada diperoleh bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,916 dan nilai koefisien Adjusted determinasi atau Adjusted R² sebesar 0,822 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja mengajar dosen adalah sebesar 82,2% terhadap kinerja mengajar dosen, sedangkan 17,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja mengajar dosen, maka dilakukan pengujian t-test. Berdasarkan hasil pengujian melalui bantuan program SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6. Regresi Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja serta pengaruhnya Terhadap Kinerja mengajar dosen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,335	10,280		-,908	,372
1 x1	,099	,127	,083	,779	,443
x2	,537	,336	,459	1,600	,121
x3	,490	,321	,408	1,526	,138

a. Dependent Variable:

Kinerja Mengajar Dosen

Sumber : Olahan data SPSS versi 20

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) = - 9,335 dan nilai koefisien regresi sebesar $\beta_1 = 0,099$, $\beta_2 = 0,537$, dan $\beta_3 = 0,490$, sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 = -9,335 + 0,099X_1 + 0,537X_2 + 0,490X_3$. Nilai konstanta negatif (-9,335) dapat diartikan bahwa rata-rata kontribusi variabel lain diluar model memberikan dampak negatif terhadap kinerja mengajar dosen. Nilai koefisien regresi semua variabel penelitian adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan Ketua STAIM, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja mengajar dosen. Sedangkan nilai dari signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketiga variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar dosen, akan tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar dosen. Dengan demikian dosen-dosen akan merasa memiliki dan kebanggaan terhadap Ketua STAIM. Hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa ketua STAIM dalam kepemimpinannya telah melakukan pembinaan terhadap bawahan, mengarahkan bawahan, pembagian pelaksanaan tugas, keteladanan dalam melaksanakan tugas sudah menunjukkan kategori baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar dosen, namun dorongan atau motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja mengajar dosen. Hal ini dibuktikan dari besar kontribusi yang diberikan pada variabel motivasi dibandingkan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan Winardi (2004: 6) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para dosen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Ketersediaan prasarana berupa ruangan kuliah, kursi, meja belajar dan air condition (ac) akan mendorong semangat mengajar dosen serta memberikan kenyamanan bagi para mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran yang bermuara pada terciptanya proses belajar mengajar yang berkualitas serta menunjang peningkatan kinerja dosen yang bersangkutan.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja dosen, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar dosen kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan pimpinan baik maka

dosen akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja mengajar dosen tidak berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja mengajar dosen STAIM
2. Terdapat Pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar dosen STAIM dengan memberikan kontribusi sebesar 82,2%.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka untuk meningkatkan kinerja mengajar dosen di STAIM diajukan beberapa saran yang diharapkan dijadikan masukan bagi pihak kampus yaitu:

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang bersama-sama (simultan) terhadap kinerja mengajar dosen di STAIM. Oleh karena itu, STAIM hendaknya dapat lebih memotivasi dosen, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya, sehingga kinerja mengajar dosen dapat optimal.
2. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas motivasi lebih besar dari pada variabel bebas lainnya yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa di STAIM motivasi kerja dosen dinilai baik untuk meningkatkan kinerja mengajar dosen. Oleh sebab itu, motivasi harus tetap dijaga kestabilannya.
3. Pada variabel kepemimpinan harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi demi mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mengajar dosen agar lebih baik lagi karena kontribusi yang diberikan dari variabel kepemimpinan merupakan kontribusi yang paling rendah dibandingkan variabel yang lain.

5. REFERENSI

Avianti., W. 2014. *The Influence Of Organization Structure, Work Environment And*

Motivation On Politeknik Lp3i Bandung. International Journal of Business, Economics and Law. Vol. 5. No. 1. <http://ijbel.com/wp-content/uploads/2014/12/BUS-23-The-Influence-of-Organization-Structure-Work-Environment-and-Motivation-on-Politeknik-LP3I-Bandung.pdf>. (Online) diakses tanggal 27 Mei 2016.

Ghozali., I, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro .Semarang.

Issac., A dan Omojola., A, 2011, *Work Environment As Correlate Of Academic Staff Job Performance In South West Nigerian Universities*, European Journal of Educational Studies, http://www.ozelacademy.com/ejes_v3n1/EJES_v3n1_1.pdf, Diakses tanggal 10 Mei 2016.

Kwapong., L dan Opoku, E. 2015. The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience. International Journal of Education and Research. Vol. 3. No. 11. <http://www.ijern.com/journal/2015/November-2015/04.pdf>. (Online). Diakses tanggal 27 Mei 2016.

Sedarmayanti, 2011, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.

Sewang., 2016. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer's Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), Vol. 3, No. 05, (08-22), <http://www.ijmas.org/3-5/IJMAS-3402-2016.pdf>. (Online) Diakses tanggal 27 Mei 2016.

Thoha, M., 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta

Wursanto., I, 2009, *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua, Yogyakarta.