

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

¹Regina Mega Pratiwi

²Dahliana Asry

³Prajna Hewu Wau Pamalungan

⁴Sururi

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

¹rrggina@gmail.com, ²dahlianaasryabdilah@gmail.com, ³hewuwau123@gmail.com,

⁴sururi@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Dari hasil penelitian dan analisa bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan baik secara parsial maupun secara simultan. Namun demikian, dari ketiga variabel tersebut terdapat satu variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan, yaitu Motivasi. Teori motivasi yang menjadi dasar dalam penelitian ini, diambil dari teori motivasi Maslow berdasarkan lima kebutuhan hirarki yang harus dipenuhi oleh karyawan antara lain kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Dilihat dari besaran presentase hasil penelitian pada variabel Motivasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang, yang berarti kelima kebutuhan tersebut sudah terpenuhi bagi Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Kata Kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kinerja, Tingkat Kesejahteraan, Kinerja Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perguruan tinggi maupun organisasi lainnya (Khan et al., 2012). Semakin tinggi kemampuan tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kinerja perguruan tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan tenaga kependidikan, maka semakin rendah pula kinerja perguruan tinggi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengevaluasi kinerja, memiliki tenaga kependidikan yang berkompeten atau berkemampuan

tinggi dan bermotivasi tinggi untuk mengelola perguruan tinggi seoptimal mungkin.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau tenaga kependidikan dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh kinerja para tenaga kependidikan (Bennett, 2009). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu memacu prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja tenaga kependidikan sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja tenaga kependidikan itu sendiri terhadap taraf potensi kerja tenaga kependidikan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perguruan tinggi.

Kinerja sebagai suatu sistem pengukuran dan evaluasi yang mempengaruhi atribut – atribut yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja pegawai (tenaga kependidikan) mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, *output*, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja (Rivai Veitzal, 2015). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi (Robert L Mathis & John H Jackson, 2022).

Menurut Wahyudin (2008) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi sejumlah orang untuk melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Hannay (2008) mengatakan pemimpin sejati adalah orang melayani bukan memimpin, dengan melayani orang lain pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya. Purba (2004) menyatakan kepemimpinan berperan penting bagi suatu organisasi agar tercapainya kinerja yang baik bagi setiap fungsi perusahaan. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada demi meningkatkan kinerja (Omuya M Jacqueline et al., 2011)

Motivasi adalah sesuatu yang melibatkan konstelasi keyakinan, persepsi, nilai-nilai, minat, dan tindakan yang saling berhubungan erat satu sama lain (R Emily & Lai, 2011). Motivasi seorang individu akan muncul jika dipengaruhi oleh pemimpin yang efektif, jadi efektivitas kepemimpinan akan berdampak positif pada motivasi kerja karyawan (A Grant & M, 2008). Riyadi (2011) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Motivasi yang diberikan secara baik akan berpengaruh pada prestasi kerja. Selain itu, motivasi kerja yang terbaik adalah ketika sikap masing-masing karyawan dapat dipahami (Tzeng & Ming Huey, 2011). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil

yang terbaik. Selain masalah motivasi, turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan (Putu Sunarcaya, 2008). Tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Malayu Hasibuan, 2012). Kesejahteraan karyawan harus terpenuhi, ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Malisa Siska, 2010).

Universitas Buana Perjuangan karawang dalam menjalankan operasionalnya di dukung oleh tenaga kependidikan sebanyak 60 orang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jumlah karyawan pada masing-masing bagian tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang ada. Jumlah karyawan tergolong sedikit jika dibandingkan dengan banyaknya tugas-tugas pada masing-masing bagian, sehingga para karyawan diharuskan untuk selalu mempergunakan setiap waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Kurangnya karyawan pada setiap bagian pekerjaan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan pokok masalah pada penelitian ini adalah apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan? Kemudian, apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan? Variabel manakah diantara kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan ?

Oleh sebab itu, tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas untuk menunjukkan apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan? Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan? Variabel manakah diantara kepemimpinan, motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, menggunakan SPSS versi 26.

Waktu dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Buana Perjuangan Karawang dengan objek penelitian Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Tingkat Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian melibatkan 50 Tenaga Kependidikan meliputi Kepala Bagian, Staf Rektorat, Staf Fakultas, *Office Boy*, *Security* di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Teknik Analisis Data

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independe terhadap variabel dependen. Untuk mencari pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan Uji T. Uji F untuk mengetahui signifikan dari pengaruh dari variabel dependen terhadap seluruh rangkaian variabel independen. pada SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.152	4.269		5.892	.000
	Kesejahteraan (X3)	-.090	.213	-.110	-.420	.676
	Kepemimpinan (X1)	-.168	.173	-.188	-.970	.337
	Motivasi (X2)	.411	.206	.557	1.989	.053
a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)						

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui pada masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini bernilai positif dan negatif, yang berarti pada dua variabel (Kepemimpinan dan Kesejahteraan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, sedangkan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Hasil uji secara parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai

t_{tabel} (Haryati dkk, 2022). Pada penelitian ini, jumlah responden (n) yang berpartisipasi sebanyak 50 tenaga kependidikan ($n=50$), didapatkan nilai degree of freedom ($df = 50 - 3 = 47$), maka:

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis pada pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y_1) tenaga kependidikan diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,970 < 1,677$ dan nilai sig $0,337 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

- Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pada pengaruh tingkat kesejahteraan (X_2) terhadap kinerja (Y_1) diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,420 < 1,677$ dan nilai sig $0,676 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kesejahteraan **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis pada Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y_1) diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,989 < 2,011$ dengan nilai sig $0,053 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak, artinya **berpengaruh secara signifikan** antara Motivasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Tabel 3

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.594	3	27.198	2.397	.080 ^b
	Residual	533.229	47	11.345		
	Total	614.824	50			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1), Kesejahteraan (X3)						

Hasil uji secara simultan (Uji F)

Diketahui hasil uji $F_{\text{hitung}} 2,397 < F_{\text{tabel}} 2,79$ dengan tingkat signifikan $0,080 < 0,05$ yang

berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dari ketiga variabel Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Tabel 3

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.077	3.36828
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1), Kesejahteraan (X3)				

Untuk mengetahui besaran presentase nilai koefisien dari pengaruh variabel bebas antara Kepemimpinan (X1), Kesejahteraan (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y1) Tenaga Kependidikan sebesar 0,133 atau 13,3% dengan nilai $R = 0,364$ yang berarti ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan moderat berdasarkan tabel spearman sedangkan sisanya 0,636 atau 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Tingkat Kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kepegawaian di Universitas Buana Perjuangan Karawang baik secara parsial maupun secara simultan. Namun demikian, dari ketiga variabel tersebut terdapat satu variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Motivasi. Dalam hal ini, teori motivasi Maslow yang menjadi indikator dalam penelitian ini mengacu pada lima kebutuhan hierarki yang harus dipenuhi oleh karyawan antara lain kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Dilihat dari besaran presentase hasil penelitian pada variabel Motivasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang, yang berarti kelima kebutuhan tersebut sudah terpenuhi bagi Tenaga Kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- A Grant, & M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, leadership and performance. *Journal of Applied Psychology*, 48–58.
- Ade Putri Maryam Yahya. (2019). *Faktor Internal yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan*.
- Bennett, T. M. (2009). A study of the management leadership style preferred by it subordinates. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13(2).
- Haryati, Lutviani, dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*.
- Harischandra, Utama. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Malayu Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Malisa Siska. (2010). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangansari Utama Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Omuya M Jacqueline, Kungu M David, Mulongo, & Ong'anya O Dedan. (2011). Effect of Team Building on The Performance Of Employees in Organizations Towards The Realization Of millennium Development Goals: A Survey Of Selected Banks In Eldoret. *International Journal of Current Research*.
- Putu Sunarcaya. (2008). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Universitas Terbuka Jakarta.
- R Emily, & Lai. (2011). The Motivation-Job Performance Relationship : Aqualitative and Qualitative Review. *Journal of Psychological Bulletin*, 3(127), 376–407.
- Rivai Veitzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robert L Mathis, & John H Jackson. (2022). *Human Resourches Management*. Salemba Empat.
- Tzeng, & Ming Huey. (2011). The Influence of Nurses Working Motivation and Employee Performance on Intention To Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 867–878.
- Soleha, Surendra. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KARANGANYAR KABUPATEN KARANGANYAR. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*.