

DINAMIKA KEPEMIMPINAN DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN

Solehudin

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa
Karawang

solehudin@unsika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan di Universitas Singaperbangsa Karawang yang berdampak pada kinerja pegawai tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 142 orang pegawai tenaga kependidikan Di Universitas Singaperbangsa Karawang, dengan menggunakan sampling jenuh serta menggunakan teknik *proportionate stratified random*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa gambaran variabel kepemimpinan pada tenaga kependidikan di Universitas Singaperbangsa Karawang diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 492 dengan kriteria baik. Semetara gambaran Variable kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Singaperbangsa Karawang yang diteliti diperoleh hasil sebesar 513,9 dengan kriteria baik. Hasil uji linear sederhana variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 27,8%.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) memiliki 498 tenaga pendidik dan 147 tenaga kependidikan (Unsika, 2020) yang memerlukan pengelolaan dan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di UNSIKA. Kepemimpinan efektif (Haryanto, 2020) dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Joko, 2019). Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga kependidikan di UNSIKA.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai (Kusumayanti, 2020).

Karawang, 28 Februari 2023

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu memotivasi pegawai dengan memberikan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, dan memberikan akses ke sumber daya yang diperlukan. Selain itu, kepemimpinan juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang sehat dimana pegawai merasa nyaman bekerja bersama dan berbagi informasi.

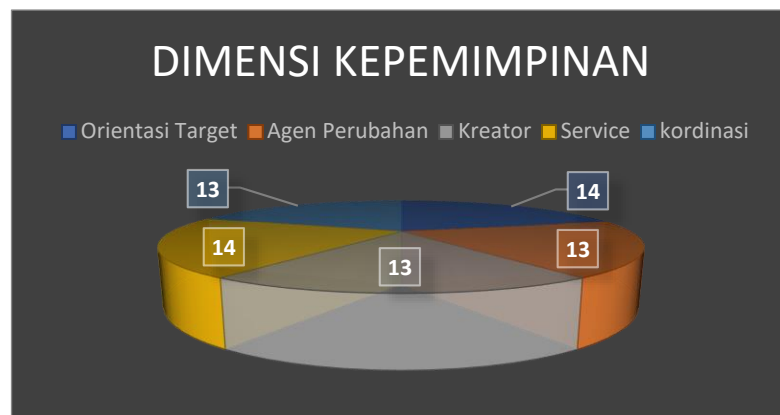
Dengan memahami peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, artikel ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan di UNSIKA dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja tenaga kependidikan. Berikut adalah data capaian laporan kinerja pegawai.

Tabel 1. Data Laporan Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2020

Bulan	Nilai CKP Tenaga Kependidikan	Persentase (%)
Agustus	28282,39	48%
Oktober	10647,49	18%
November	19877,93	34%
Jumlah	514207,81	

Sumber : Data di oleh Bagian Umum dan Kepegawaian, 2022

Menurut tabel 1, dapat dilihat bahwa prestasi pegawai tenaga kependidikan di Universitas Singaperbangsa Karawang pada bulan Agustus mencapai 48%. Hal ini disebabkan oleh kurang optimalnya pelaksanaan briefing staff yang seharusnya dilakukan setidaknya 1 kali dalam sebulan, tetapi kadang-kadang tidak dilakukan. Akibatnya, koordinasi antar unit kerja tidak berjalan dengan baik dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Sementara pada bulan Oktober, prestasi turun menjadi 18% karena komunikasi antar pegawai yang kurang baik, sehingga informasi tidak diteruskan secara lancar dan merata kepada seluruh pegawai. Namun, pada bulan November, prestasi naik menjadi 34% karena adanya program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Sumber: Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian).



Gambar 1. Hasil jawaban responden (survei pra penelitian) mengenai kepemimpinan di Universitas Singaperbangsa Karawang

Dimensi kepemimpinan adalah karakteristik yang mempengaruhi cara seorang pemimpin memimpin dan mempengaruhi orang lain (Umam 2019). Ada beberapa dimensi kepemimpinan yang dikenal, salah satunya adalah orientasi target, agen perubahan, kreator, service, dan koordinasi. Masing-masing dimensi memiliki tingkat kontribusi yang berbeda pada kepemimpinan yang efektif.

Orientasi target memiliki kontribusi sebesar 13%. Orientasi target mengacu pada kapasitas pemimpin untuk menentukan tujuan jangka panjang dan memimpin orang lain untuk mencapainya. Ini melibatkan pemimpin dalam merencanakan, menentukan prioritas, dan memastikan bahwa tugas dan target diterima dan diterima oleh orang lain.

Agen perubahan memiliki kontribusi sebesar 13%. Ini mengacu pada kapasitas pemimpin untuk memotivasi dan memimpin orang lain untuk berubah dan berkembang. Pemimpin dengan orientasi agen perubahan memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana yang positif dan memimpin orang lain untuk melakukan perubahan yang diperlukan.

Kreator memiliki kontribusi sebesar 13%. Kreator mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memimpin orang lain untuk berpikir dan berkembang secara inovatif. Ini melibatkan pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kreativitas dan inovasi, serta memotivasi orang lain untuk berpikir dan berkreasi.

Service memiliki kontribusi sebesar 14%. Service mengacu pada kapasitas pemimpin untuk memberikan layanan dan dukungan kepada orang lain. Ini melibatkan pemimpin dalam memastikan bahwa orang lain memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk

melakukan pekerjaan mereka dengan baik, serta membantu orang lain untuk mengatasi masalah dan memecahkan masalah.

Koordinasi memiliki kontribusi sebesar 14%. Koordinasi mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memastikan kerja sama dan koordinasi antar unit dan individu. Ini melibatkan pemimpin dalam memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab diterima dan diterima oleh orang lain, serta memastikan bahwa orang lain bekerja sama dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini merupakan suatu cara ilmiah dalam memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2018). Metode penelitian sangat penting dalam meneliti permasalahan yang ada, karena menyangkut pengumpulan data, analisis dan pembuatan metode yang tepat dalam pengambilan keputusan penelitian.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif statistik dimana menurut (Sugiyono, 2018) merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara memberikan gambaran tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) statistik inferensial merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa data melalui sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan di universitas singaperbangsa karawang.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022 bertempat di Universitas Singaperbangsa Karawang.

Target/Subjek Penelitian

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

- a. Populasi

Karawang, 28 Februari 2023

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kependidikan di universitas singaperbangsa karawang. Populasi yang diambil tidak terbatas untuk penelitian, namun setelah dilakukan studi pendahuluan untuk mengetahui jumlah sampel dengan mencari sumber data jumlah tenaga kependidikan di universitas singaperbangsa karawang. Data diambil berdasarkan data pegawai yang bekerja tenaga kependidikan di universitas singaperbangsa karawang ditetapkan populasi sebanyak 142 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu. Menurut sugiono sampel minimal adalah 30 responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, yaitu sampel sama dengan populasi sebanyak 142 orang.

Prosedur Penelitian

Prosedur Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fakta-fakta yang terkait dengan data yang dianalisis, tanpa membuat suatu generalisasi atau interpretasi yang berlebihan.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Terdapat 2 jenis data yang digunakan, yaitu data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh melalui library search atau melihat buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Data yang dikumpulkan melalui riset perpustakaan, observasi dan kuisisioner akan digunakan sebagai sumber data utama dalam penelitian. Melalui pengumpulan data yang tepat

dan sesuai, diharapkan akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti dan membantu menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam analisis data..

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai masalah yang diteliti dan membantu dalam penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

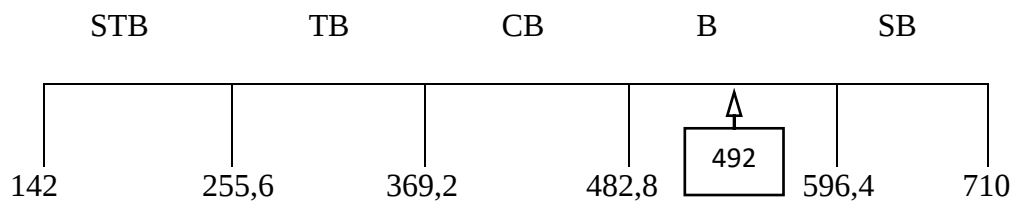
a. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada setiap kuesioner, maka berikut ini akan dibuat rekapitulasi jawaban tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kriteria atau karakteristik dan rentang skala variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Kepemimpinan :

Tabel 2 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepemimpinan

Dimensi	Indikator	Skor	Pernyataan
Orientasi Target	tepat sasaran	528	Baik
	Strategi	518	Baik
Agen Perubahan	kompetensi	480	Cukup Baik
	Pengembangan	471	Cukup Baik
Kreator	Kreatifitas	496	Baik
	Penghargaan	477	Cukup Baik
Service	Melayani	473	Cukup Baik
Koordinator	Kordinasi	493	Baik
jumlah		3936	Baik
Rata-rata		492	

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh total skor untuk variabel Kepemimpinan sebesar 3936, dan rata-rata skor sebesar 492 dengan kriteria rentang skala sampel responden Kepemimpinan pada tenaga kependidikan secara umum berada pada kriteria baik. Adapun jumlah jumlah total skor variabel Kepemimpinan dapat digambarkan dibawah ini :



Gambar 3 Rentan skala mengenai Variabel Kepemimpinan

b. Variabel Kinerja

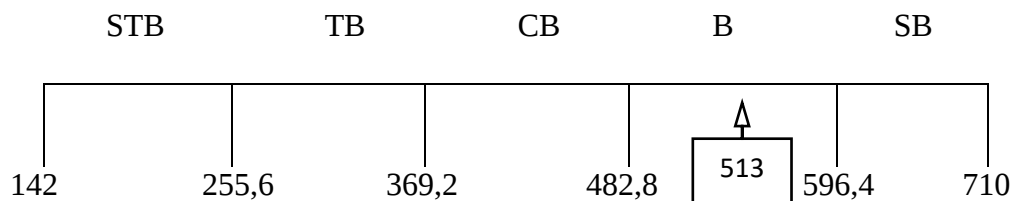
Berdasarkan hasil tanggapan responden pada setiap kuesioner, maka berikut ini akan dibuat rekapitulasi jawaban tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kriteria atau karakteristik dan rentang skala variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja:

Tabel 3 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja

Dimensi	Indikator	Skor	Pernyataan
Kuantitas Kerja	Hasil Pekerjaan	534	Baik
Kualitas Kerja	Target pekerjaan	512	Baik
Pengetahuan akan pekerjaan	Pengetahuan kerja	508	Baik
	Ketetampilan Kerja	513	Baik
Kreativitas	Kreatifitas Kerja	531	Baik
Kerjasama	Kerja Tim	517	Baik
Ketergantungan	Kepercayaan	480	Cukup Baik
Inisiatif	Tanggung jawab	515	Baik
	Orientasi hasil	511	Baik

Dimensi	Indikator	Skor	Pernyataan
Kualitas Personal	Semangat kerja	518	Baik
Jumlah		5139	Baik
Rata-rata		513,9	

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh total skor untuk variabel Kinerja sebesar 5139, dan rata-rata skor sebesar 513,9 dengan kriteria rentang skala sampel responden kinerja pada tenaga kependidikan secara umum berada pada kriteria baik. Adapun jumlah jumlah total skor variabel Kinerja dapat



Gambar 3 Rentan skala mengenai Variabel Kinerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja :

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.272	3.98657

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana model summary pada tabel 4 dijelaskan hubungan R yaitu sebesar 0,527 dan terlihat nilai R Square 0.278, hal ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,278 atau 27,8%. Hasil ini didapatkan

berdasarkan jawaban 142 orang responden. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima, yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 27,8%. Terdapat variabel lain yang tidak diteliti tapi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 72,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan di Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki nilai rata-rata skor sebesar 492 yang berada pada rentang skala 482,8-596,4. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki respon yang positif dari pegawai yang menjawab kuesioner. Kriteria baik menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan tingkat kepemimpinan saat ini. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada indikator kepemimpinan yang masih perlu ditingkatkan yaitu **pengembangan**. Nilai terendah pada indikator ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa **pengembangan** kemampuannya masih kurang optimal. Ini berarti bahwa pegawai belum maksimal dalam bekerja dan perlu lebih banyak dukungan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Pada sisi lain, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah **tepat sasaran**. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran institusi. Hal ini membantu pegawai untuk fokus dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan di Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki tingkat yang baik. Namun, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan bahwa pegawai bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Singaperbangsa Karawang yang diteliti berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai dengan rata-rata skor sebesar 513,9 yang berada pada rentang skala 482,8-596,4 dengan kriteria baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu **kepercayaan**. Artinya Pegawai belum memiliki rasa kepercayaan terhadap tim dalam melaksanakan kegiatan yang mengakibatkan tidak berjalannya tugas dengan baik. Dan terdapat indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu **hasil pekerjaan**.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh parsial sebesar 5,9% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis parsial menyatakan bahwa nilai sig. (0,000) lebih

Karawang, 28 Februari 2023

kecil dari α (0,05), dan thitung (3,555) lebih besar dari ttabel (1,656), sehingga H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, **pengembangan** kemampuan kepemimpinan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam kepemimpinan, terdapat beberapa elemen yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. **Orientasi target** memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan memiliki orientasi target yang jelas, pegawai akan memiliki arah yang jelas dalam melakukan pekerjaan dan memiliki motivasi untuk mencapai target tersebut. **Agen perubahan** juga memegang peran penting dalam membentuk kinerja yang baik. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan membimbing pegawai untuk berubah akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada perubahan dan inovasi. **Kreator** memiliki peran dalam menciptakan kinerja yang baik dengan memfasilitasi pegawai untuk mengejar kreativitas dan inovasi. **Service** juga penting dalam membentuk budaya kerja, dengan memprioritaskan pelayanan dan kepuasan pelanggan akan membantu menciptakan kinerja yang fokus pada pelayanan yang baik. **Koordinasi** memiliki peran dalam membentuk kinerja yang sinergis. Dengan adanya koordinasi yang baik antar pegawai dan unit kerja, akan membantu meminimalisir konflik dan mempermudah aliran informasi serta membantu menciptakan kinerja yang terkoordinasi dengan baik. Dengan memperhatikan keempat elemen ini, maka akan terbentuk budaya kerja yang dinamis dan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan di Universitas Singaperbangsa Karawang dengan kriteria baik. Akan tetapi terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu **pengembangan**. Sedangkan terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu **tepat sasaran**. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, K. J., & Wijaya, I. N. S. W. (2019). Pengembangan sistem evaluasi kinerja dosen (e-kuesioner) STMIK STIKOM Indonesia. JST (Jurnal Sains Dan Teknologi), 8(1), 55-64.

- Awam, R., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2022). Peran Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 9108-9113.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801-812.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 16-32.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Umam, M. K. (2019). Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi. *AL-WIJDÂN: Journal of Islamic Education Studies*, 4(2), 127-146.
- Unsika (2020) *Rencana Strategis Universitas Singaperbangsa Karawang 2020-2024*. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.