

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS KRISTEN SURAKARTA

Tri Wibowo Kusumo ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ triwibowo17@rocketmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the significant effects between: (1) Leadership on performance lecturer, (2) the work environment on performance Lecturer (3) the motivation on performance lecturer at the Christian University of Surakarta. The population in this research is a lecturer at the Kristen University of Surakarta with the amount of 36 people. Determination of random samples with a total of 30 people. Engineering data collection using the now through the test validity and reliability. Using linear regression analysis techniques with classic assumption test double. Analysis of the results obtained (1) the now valid, the now leadership variable environment variables work valid, the now valid motivation variables. Reliability test result is reliability, (2) Test multicollinearity test heteroscedastisity test passes, passes a test, the test passes, the autocorrelation test normality test and the test passes.

Keywords: *leadership, work environment, motivation, performance lecturer*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya dosen merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi suatu perguruan tinggi. Dosen sebagai sumber daya manusia merupakan aset pokok yang menentukan keberhasilan mahasiswa sebagai tujuan utamanya.

Untuk mewujudkan tujuan di atas perlu peningkatan sumber daya dosen yang bermutu. Peningkatan tersebut antara lain perlu seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan tenaga pendidik atau dosen yang profesional serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif demi mendukung kinerja dosen yang

dapat meningkatkan prestasi mahasiswanya menjadi meningkat.

Kinerja dosen menjadi parameter dari reputasi perguruan tinggi, di mana reputasi ini akan sangat menentukan penilaian masyarakat terhadap perguruan tinggi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang dosen sangat menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam menciptakan prestasi mahasiswa di perguruan tinggi tersebut.

Tuntutan terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta menunjukkan sebagai tuntutan yang nyata. Hal ini mengingat adanya beberapa indikasi perlunya peningkatan kualitas disegala bidang. Kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta selama ini banyak dipengaruhi berbagai aspek situasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok serta mampu memberikan kinerja yang tinggi. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebabnya

adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh dosen atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya supaya dapat bekerja sesuai dengan arahan. Dalam hal kepemimpinan di Universitas Kristen Surakarta ini ditemukan kurangnya pengawasan terhadap kinerja dosen sehingga masih banyak dosen yang bekerja hanya sesukanya. Selain itu juga kurangnya pemberian informasi penting oleh pemimpin terhadap dosen yang menyebabkan timbulnya hubungan interpersonal yang kurang baik. Selain faktor kepemimpinan terdapat pula faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi dosen merupakan salah satu kekuatan penggerak dalam perilaku individu yang akan menentukan arah perilakunya. Motivasi dapat menciptakan pelaksanaan tugas yang optimal. Kemampuan dosen akan optimal apabila didukung dengan pemberian motivasi secara memadai sehingga dapat tercapainya kinerja dosen yang tinggi. Dalam hal motivasi, di Universitas Kristen Surakarta ditemukan masih banyak dosen yang bekerja karena ingin menggapai profesi, serta juga karena kebutuhan akan gaji yang mempengaruhi semangat kerja menjadi rendah. Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Salah satu bagian dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Di Universitas Kristen Surakarta ditemukan belum memiliki ruang kerja yang memadai, serta fasilitas kerja yang kurang mendukung. Dalam hal ini ventilasi yang kurang mencukupi untuk pergantian udara keluar masuk. Hal ini mempengaruhi jalannya proses pekerjaan.

Kinerja dosen dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kiner-

ja dosen merupakan proses di mana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja dosen. Penilaian terhadap kinerja dosen perlu dilakukan, karena dengan penilaian kinerja dosen akan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja dosen.

Alwi Suddin (2010) memberikan bukti bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik.

Gatot Rahardjo dan Sri Sedyaning-sih (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, serta tujuan organisasi. Agar karyawan mau dan dapat menjalankan tugasnya secara baik, penuh semangat, keinginan dan hasrat dengan tanggung jawab masing-masing diperlukan motivasi dalam diri karyawan. 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.

Dina Rahmayanti dan Idham Afandi (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan tidak mengabaikan faktor-faktor lain, dosen dianggap sebagai faktor yang menentukan

terhadap meningkat atau menurunnya mutu pendidikan. Oleh karena itu betapa pentingnya pembinaan dosen secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.

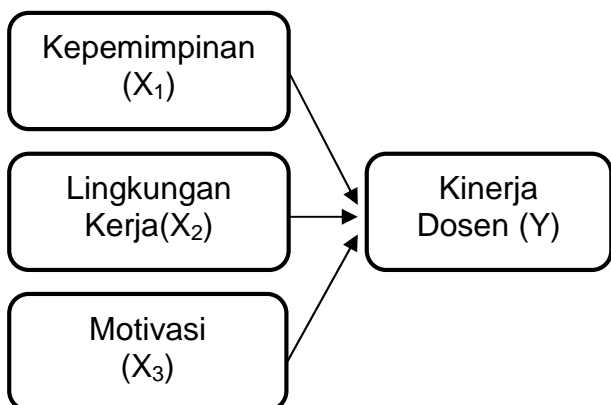
Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.

Kerangka Pemikiran

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dosen. Hubungan antara variabel dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu: Kepemimpinan, yang dilambangkan dengan (X_1) Lingkungan Kerja, yang dilambangkan dengan (X_2) dan Motivasi, yang dilambangkan dengan (X_3)
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja dosen, yang dilambangkan dengan (Y).

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah seni mendorong dan mempengaruhi orang lain, untuk mengerjakan apa yang dikehendaki seorang pemimpin untuk dikerjakannya. Seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan mendorong para bawahan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang efektif menggairahkan para tenaga kerja akan menjadi merupakan motivasi, sumber moral dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja menjadi tanggung jawab mereka (Yukl 2010: 229). Siagian (2006: 66) mengemukakan bahwa peranan atau fungsi kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional, kemudian dijabarkan dalam sepuluh kriteria di antaranya yaitu: pengambilan keputusan, *actuating* atau penggerakkan atau arahan, motivator, pimpinan, perencanaan dan pengawasan.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam

bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. 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 (Eka Idham et al 2005: 131). Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Sarwono (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerjayang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati, 2008: 177).

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Robbins (2006: 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Hasibuan (2003: 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2003: 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Kristen Surakarta di Jl. Monginsidi No. 36-38 Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Kristen Surakarta dengan jumlah 36 orang yang terdiri dari 30 dosen tetap dan 6 dosen tidak tetap. Maka dalam penelitian ini digunakan penentuan sampel dengan jumlah 30 orang yang merupakan dosen yang tetap.

Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, merupakan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa semua item dalam semua variabel dinyatakan valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sehingga ada persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis dilaksanakan. Hal ini untuk memperkecil terjadinya penyimpangan. Persyaratan itu adalah uji asumsi klasik yang meliputi: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan pada dosen Universitas Kristen Surakarta sesuai dengan pembahasan tesis ini, penulis memperoleh data hasil penyebaran kuesioner yaitu mengenai tanggapan responden tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dosen. Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi, terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, dosen yang bekerja di Universitas Kristen Surakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki yaitu 18 orang (60%) dan 12 orang (40%) dosen perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dari semua responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki usia antara 31-35 tahun sebanyak 2 orang (6,6%), berusia 36-40 tahun sebanyak 3 orang (10%), berusia 41-45 tahun sebanyak 11 orang (36,6%), berusia 46-50 tahun sebanyak 9 orang (30%), berusia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (16,6%). Jadi jumlah total keseluruhan ada 30 orang (100%).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja, Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = -19,791 + 0,800 X_1 + 0,852 X_2 + 0,452 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -19,791$; artinya apabila kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) 0 (nol), maka kinerja dosen (Y) di Universitas Kristen Surakarta negatif.

$b_1 = 0,800$; artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,673; 0,621; 0,906) > 0,10 <i>VIF</i> (1,486; 1,611; 1,104) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,853 > 0,05)	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,722; 0,249; 0,071) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,893) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	-19,791	-2,886	0,008
Kepemimpinan	0,800	4,888	0,000
Lingkungan kerja	0,852	3,983	0,000
Motivasi	0,452	2,578	0,016
F: 12,875			0,000
Ajusted R ² : 0,551			

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Kristen Surakarta, dengan asumsi lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) dianggap tetap.

$b_2 = 0,852$; artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Kristen Surakarta, dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_3) dianggap tetap.

$b_3 = 0,452$; artinya variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Kristen Surakarta, dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap.

Uji t

- Hasil perhitungan diperoleh probabilitas *value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta", terbukti kebenarannya.
- Hasil perhitungan diperoleh probabilitas *value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta", terbukti kebenarannya.
- Hasil perhitungan diperoleh probabilitas *value* $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_3) terhadap kinerja dosen (Y). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta", terbukti kebenarannya.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa besarnya nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, maka model regresi yang digunakan sudah te-

pat untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja dosen (Y). Dari hasil perhitungan dengan program *SPSS versi 18.0* diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551. Berarti variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja dosen (Y) Universitas Kristen Surakarta sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: masa kerja, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan kajian kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sekarang yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Sehingga penelitian ini dikatakan sesuai dengan teori sebelumnya. Jadi dalam suatu organisasi pimpinan mempunyai kedudukan yang strategis dan penting. Secara umum pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak dari sumber daya manusia dalam hal ini dosen.

Dalam usaha meningkatkan kinerja dosen, sebaiknya pihak Universitas Kristen Surakarta lebih memperhatikan masalah kepemimpinan seperti halnya dalam pengambilan keputusan yang harus tepat dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, sebab dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen.

Pihak manajemen Universitas Kristen Surakarta, hendaknya juga memperhatikan faktor lain, seperti: masa kerja, tingkat pendidikan, karena faktor selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Dari hasil penelitian di atas dapat dibentuk implikasi bahwa pentingnya kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap kinerja. Dosen merasa perlu diberikan perhatian dari atasannya, hal ini untuk koreksi terhadap kinerja dosen. Agar proses perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan kegiatan manajemen pada program perkuliahan. Rektor merupakan seorang pemimpin di Universitas Kristen Surakarta yang bertanggung jawab atas kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi untuk kinerja dosen.

Berdasarkan hal tersebut maka kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Universitas Kristen Surakarta yaitu menilai kesesuaian program dengan kebutuhan dosen, meningkatkan perencanaan program dan melaksanakan program dan menilai perubahannya terkhusus dalam hal kepemimpinan. Selain itu ada hal penting yang harus menjadi prinsip dan wajib dilakukan yaitu tujuan program yang ditetapkan harus jelas.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan kajian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sekarang yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Sehingga penelitian ini dikatakan sesuai dengan teori sebelumnya. Lingkungan kerja terkhusus secara fisik juga akan mempengaruhi kinerja dosen. Semakin lingkungan itu nyaman dan terfasilitasi maka kinerja

dosen akan menjadi maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian pentingnya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, maka pihak manajemen Universitas Kristen Surakarta hendaknya selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para dosen, misalnya menjalin hubungan yang harmonis antar dosen, maupun dengan atasan. Pihak manajemen Universitas Kristen Surakarta, hendaknya juga memperhatikan faktor lain, seperti: masa kerja, tingkat pendidikan, karena faktor selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Dari hasil penelitian di atas dapat dibentuk implikasi bahwa pentingnya lingkungan kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja. Dosen merasa perlu diberikan fasilitas yang memadai untuk bekerja, hal ini untuk koreksi terhadap kinerja dosen. Agar proses perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan kegiatan manajemen pada program perkuliahan. Rektor merupakan seorang pemimpin di Universitas Kristen Surakarta yang bertanggung jawab atas kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi untuk kinerja dosen.

Berdasarkan hal tersebut maka kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Universitas Kristen Surakarta yaitu menilai kesesuaian program dengan kebutuhan dosen, meningkatkan perencanaan program dan melaksanakan program dan menilai perubahannya terkhusus dalam hal lingkungan kerja dengan cara memberikan fasilitas yang membuat nyaman dalam bekerja. Selain itu ada hal penting yang harus menjadi prinsip dan wajib dilakukan yaitu program itu harus sederhana dan fleksibel dalam pelaksanaannya.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan kajian

motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sekarang yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Sehingga penelitian ini dikatakan sesuai dengan teori sebelumnya. Motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja dosen. Setiap pegawai memiliki keinginan dan tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan, sehingga motivasi yang tinggi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, untuk itu pihak yang terkait hendaknya senantiasa selalu memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Pihak manajemen Universitas Kristen Surakarta, hendaknya juga memperhatikan faktor lain, seperti: masa kerja, tingkat pendidikan, karena faktor selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Dari hasil penelitian di atas dapat dibentuk implikasi bahwa pentingnya motivasi, yang berpengaruh terhadap kinerja. Dosen merasa perlu diberikan semangat dari atasannya, hal ini untuk koreksi terhadap kinerja dosen. Agar proses perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan kegiatan manajemen pada program perkuliahan. Rektor merupakan seorang pemimpin di Universitas Kristen Surakarta yang bertanggung jawab atas kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi untuk kinerja dosen.

Berdasarkan hal tersebut maka kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Universitas Kristen Surakarta yaitu menilai kesesuaian program dengan kebutuhan dosen, meningkatkan perencanaan program dan melaksanakan program dan menilai perubahannya. Perubahan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan semangat dan perhatian serta meningkatkan hubungan interpersonal antar pegawai. Selain itu ada hal penting yang harus menjadi prinsip dan wajib dilakukan yaitu ada koordinasi yang baik antar komponen dalam pelaksanaan program tersebut.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta. Hal ini berarti bahwa dalam hal kepemimpinan perlu pengambilan keputusan yang harus tepat dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta. Hal ini berarti bahwa dalam hal ini perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para dosen, misalnya menyediakan fasilitas kerja yang baik dan menciptakan suasana kerja yang harmonis antar dosen, maupun dengan atasan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Surakarta. Hal ini berarti bahwa dalam hal motivasi maka pihak yang terkait hendaknya senantiasa selalu memberikan perhatian dan membangunkan motivasi-motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*, 2005.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Mathis, Robert L.- Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: Indeks .
- Yukl Gary A., 2010. *Leadership Organization*, Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs. New York.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi kelima, Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3, November 2008. Hal. 175-194