

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pernyataan ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Di dalam dunia pendidikan, perguruan tinggi di Indonesia terbagi dalam dua jenis, yaitu: Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang diselenggarakan oleh pemerintah dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang diselenggarakan oleh masyarakat. Perguruan tinggi swasta, meskipun diselenggarakan secara mandiri oleh masyarakat, tetap terdapat andil pemerintah dalam menjaga mutu perguruan tinggi melalui akreditasi. Akreditasi merupakan pengakuan terhadap perguruan tinggi atau program studi yang menunjukkan bahwa perguruan tinggi atau program studi tersebut dalam melaksanakan program pendidikan dan mutu lulusan yang dihasilkannya, telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Penetapan akreditasi oleh BAN-PT dilakukan dengan menilai proses dan kinerja serta keterkaitan antara tujuan,

masukan, proses dan keluaran suatu perguruan tinggi atau program studi, yang merupakan tanggung jawab perguruan tinggi atau program studi masing-masing.

Pemerintah baru-baru ini kembali menegaskan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi bahwa perguruan tinggi harus memperoleh akreditasi, baik pada level institusi maupun program studi, dengan konsekuensi tidak diakuinya ijazah yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi dan prodi yang tidak terakreditasi. Namun sepertinya bukan hanya dari pihak pengelola dan pimpinan perguruan tinggi yang kewalahan untuk mengimplementasikan, pemerintah sendiri justru berpotensi melanggar undang-undang tersebut mengingat ketidakmampuan pemerintah dalam melakukan akreditasi, dengan fakta bahwa jumlah perguruan tinggi yang telah terakreditasi hingga Oktober 2013 hanya sebanyak 120 perguruan tinggi dari 3128 perguruan tinggi swasta (PTS) dan 93 perguruan tinggi negeri (PTN). Sedangkan sebanyak 5012 prodi belum diproses akreditasi dan reakreditasinya. (Sumber: APTISI, 2013)

Perguruan tinggi swasta memiliki andil yang cukup besar dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia. Hal ini berdasarkan jumlah perguruan tinggi swasta yang berkisar 33 kali lipat dibanding perguruan tinggi negeri. Akan tetapi, sepertinya memang perlu dilakukan pembenahan di sana-sini, berkaitan juga dengan munculnya isu-isu tentang perguruan tinggi swasta. Isu-isu yang terpublikasi di media massa ini dapat dijadikan bahan refleksi pembenahan bagi pihak pengelola dan pimpinan perguruan tinggi swasta. Di Jawa Barat, terdapat isu tentang sejumlah perguruan tinggi swasta yang terancam ditutup oleh Kopertis

karena ketidakjelasan kegiatan (Tribunnews, 10/9/2013). Pada tanggal 8 Oktober 2013, koran harian KOMPAS mempublikasikan artikel berjudul “400 Institusi Pendidikan Ketahuan Tidak Jujur” berkenaan dengan proses sertifikasi dosen yang cenderung diwarnai kecurangan seperti pemalsuan dokumen dan plagiat karya tulis. Dinyatakan juga bahwa mayoritas institusi pendidikan tinggi yang diketahui tidak jujur tersebut berasal dari perguruan tinggi swasta.

Di Lampung, Koordinator Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah II Diah Natalisa menyatakan pada Tribunlampung (20/03/2014), dari 74 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Lampung sebanyak 61 PTS yang tidak sehat dan 13 lainnya dinyatakan sehat. Dari jumlah tersebut, sebanyak 82,5 persen PTS di Lampung terkategori sebagai PTS yang sakit dengan klasifikasi dari yang sederhana hingga yang terparah. Klasifikasi tersebut didapat dari rasio jumlah dosen tetap dan jumlah mahasiswa. Adapun syarat terbentuknya perguruan tinggi yang baik harus memenuhi berbagai persyaratan, seperti izin operasional dari Ditjen Dikti. Rasio dosen tetap dengan mahasiswa pun harus 1:30 untuk prodi eksakta dan 1:45 untuk prodi non eksakta. Selain itu, perguruan tinggi juga mesti selalu melaporkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) tiap semester, memiliki manajemen yang baik, dan memunyai akreditasi yang dilegalisasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

Melihat banyaknya isu-isu yang berkembang di masyarakat serta tuntutan dari pemerintah, perguruan tinggi swasta dituntut untuk terus mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu bersikap adaptif dalam merespon pertumbuhan dan perkembangan yang ada. Segala sesuatu kini tumbuh dan berubah begitu dinamis,

terutama disebabkan perkembangan pesat sains dan teknologi. Pertumbuhan dan perubahan ini tentulah memengaruhi setiap aspek kehidupan, termasuk di lingkup pendidikan.

Perguruan tinggi swasta, pada dasarnya, merupakan sebuah organisasi yang berperan sebagai wadah bagi sekumpulan orang yang terdiri dari dua unsur, pemimpin dan pengikut, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin memiliki peran yang cukup penting dalam menjalankan roda organisasi karena fungsi utamanya ialah untuk memengaruhi bawahan atau anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Efektif atau tidaknya kepemimpinan yang dibawa oleh seorang pemimpin akan memengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan tersebut. Miftah Thoha (2010: 9) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dale Timple (2000: 58) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Studi tentang kepemimpinan merupakan studi yang kompleks. Ketidaksepakatan di kalangan para pakar pun sering dijumpai. Hughes, Ginnet, dan Curphy (2010: 5) dalam bukunya *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience, 7th ed.* mengartikan kepemimpinan secara lebih luas sebagai sebuah proses, bukan jabatan.

Kepemimpinan diartikan sebagai proses memengaruhi sebuah kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok. Kompleksnya kepemimpinan menyebabkan terjadinya ketidaksepakatan di kalangan para peneliti tentang apa sesungguhnya yang dimaksud dengan kepemimpinan. Beberapa peneliti mengenai kepemimpinan memfokuskan pada kepribadian, karakter fisik, atau perilaku si pemimpin; sementara yang lain mempelajari hubungan antara para pemimpin dan pengikutnya; dan yang lain lagi mempelajari cara aspek situasi dapat memengaruhi para pemimpin tersebut bertindak. Sejumlah pakar bahkan memperluas pandangan terakhir lebih jauh hingga menyatakan bahwa kepemimpinan sebetulnya tidak ada. Mereka berpendapat bahwa sukses tidaknya sebuah organisasi sering kali salah diatribusikan kepada pemimpin organisasi tersebut, tetapi mungkin saja justru faktor situasilah yang sebenarnya memiliki dampak yang lebih besar pada keberfungsian sebuah organisasi, bukan faktor individu di dalamnya, termasuk si pemimpin.

Topik mengenai kepemimpinan memang sering menjadi perbincangan hangat dari waktu ke waktu, karena pada dasarnya, setiap orang sedang belajar menjadi seorang pemimpin, terutama bagi dirinya sendiri. Kepemimpinan, menurut bahasa, berasal dari kata dasar 'pemimpin' yang diberi imbuhan *ke-* dan *-an*. Pemberian imbuhan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan ialah hal ihwal; cara; kejadian atau suatu peristiwa mengenai pemimpin. Sedangkan, 'pemimpin' ialah orang yang memimpin, menuntun, dan membimbing. Ia dapat menuntun dan membimbing karena sebelumnya ia telah lebih dahulu mendapat tuntunan, bimbingan, atau pun petunjuk. Adapun kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing,

memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi (Feigenbaum, 2007: 38).

Kepemimpinan di ruang lingkup pendidikan merupakan topik yang juga demikian hangat, karena kepemimpinan dan pendidikan memiliki persamaan dalam hal menuntun orang yang dituntun (bawahan/peserta didik). Kepemimpinan di kalangan perguruan tinggi swasta juga menjadi bahan yang terus menerus diperbincangkan berkaitan dengan pemerataan kependidikan, mengingat kuantitas perguruan tinggi swasta yang demikian tersebar di pelosok negeri, juga berkenaan dengan otonomi atau kemandirian yang diberikan pemerintah dalam penyelenggaraannya.

Di dalam sebuah organisasi, keterjalinan hubungan antara pemimpin dan pengikut akan menghasilkan suasana atau karakteristik tertentu yang dikenal dengan sebutan 'Iklim Organisasi'. Iklim organisasi atau suasana lingkungan kerja yang dirasakan anggota organisasi turut menentukan kinerja individu di lingkungan organisasi tersebut. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007: 121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara reaktif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka, serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Simamora (2001: 81) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi tidak dapat dilihat secara nyata tetapi adanya iklim akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan atau situasi organisasi. Iklim organisasi berbeda dengan budaya organisasi. Iklim organisasi merupakan bagian

dari budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Luthans (2008: 110) merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Sedangkan iklim organisasi ialah reaksi subjektif anggota terhadap kebudayaan organisasi; perasaan atau reaksi emosional kita terhadap organisasi kemungkinan dipengaruhi oleh tingkatan kita berbagi nilai, kepercayaan, dan latar belakang yang telah ada pada anggota-anggota organisasi. Bila seseorang tidak berbagi nilai atau kepercayaan dengan mayoritas dari anggota, kemungkinan besar orang ini akan memiliki reaksi negatif terhadap organisasi secara keseluruhan. Ruang lingkup iklim organisasi lebih sempit tetapi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja (Hughes, 2010: 452).

Pentingnya konsep iklim organisasi bagi para manajer dan individu yang ada dalam organisasi dikemukakan oleh Downey, Hellrieger dan Slocum dalam Stoner (1997: 332), yaitu karena tiga macam alasan, antara lain: (1) Ada bukti menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik dengan beberapa iklim, dari pada iklim yang lain, (2) Ada bukti bahwa para manajer dapat memengaruhi iklim organisasinya, atau lebih khusus lagi dalam unit yang mereka pimpin, dan (3) Kecocokan antara individu dengan organisasinya mempunyai peranan penting dalam prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Tiap organisasi memiliki iklim yang berbeda satu sama lain. Iklim dapat diartikan sebagai keadaan atau suasana. Keadaan atau suasana ini terbentuk dari adanya keterjalinan hubungan antar sesama anggota organisasi, termasuk adanya hubungan antara pemimpin dan bawahan. Dengan demikian, iklim organisasi pada

setiap organisasi memiliki karakteristik tersendiri, sesuai dengan karakteristik masing-masing anggota di dalamnya.

Dosen merupakan salah satu anggota organisasi kependidikan yang esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Miswan (2012: 2) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Oleh karenanya untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu tinggi. Dengan memiliki dosen-dosen profesional dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termodern sehingga dapat menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa.

Peran dosen pada dasarnya sangat kompleks tidak hanya mencakup tridharma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat) tapi lebih dari itu. Hal ini didukung oleh pendapat Tampubolon (2001: 174) yang

menyatakan bahwa peran dosen bersifat multidimensional dan bergradasi menurut jenjang pendidikan tersebut. Berperan multidimensional yaitu sebagai: (1) pendidik/orang tua, (2) pendidik/pengajar, (3) pemimpin/manajer, (4) produsen/pelayan, (5) pembimbing/fasilitator, (6) motivator/stimulator, dan (7) peneliti/narasumber. Dikatakan bergradasi karena peran tersebut dapat menurun, naik, atau tetap sesuai dengan jenjang tuntutan.

Selain dosen, karyawan juga memiliki peran yang penting dalam mewujudkan suatu sistem pendidikan yang profesional di perguruan tinggi swasta. Pengelolaan perguruan tinggi juga tidak luput dari peran serta karyawan dalam hal membantu proses berjalannya sistem itu sendiri. Tata kelola yang baik dari hasil usaha para karyawan jelas akan memengaruhi kinerja keseluruhan dari suatu perguruan tinggi. Sistem administrasi yang baik, pengelolaan kenyamanan dan keamanan, pemeliharaan sarana dan prasarana merupakan hal yang pokok bagi suatu organisasi. Tanpa tenaga pendidik, kegiatan pembelajaran dan pengajaran di suatu perguruan tinggi tidak dapat berjalan. Namun tanpa karyawan, perguruan tinggi tidak akan ada. Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung oleh peran seluruh anggota organisasi, baik pemimpin/atasan maupun bawahan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja pada tataran sistem dituntut untuk profesional dalam bidang pekerjaannya agar tercipta keteraturan yang baik di dalam organisasi. Keteraturan ini yang akan memengaruhi iklim atau suasana yang dirasakan nyata oleh para anggota di dalamnya. Pentingnya peran dosen dan karyawan tersebut menyebabkan dosen dan karyawan dituntut untuk berkinerja secara optimal, sehingga tercipta profesionalitas kerja yang bermutu tinggi. Keadaan tersebut

akan tercipta apabila didukung oleh kepemimpinan yang berkualitas dan iklim organisasi yang kondusif.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Satu Nusa—sebagai objek penelitian ini—merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di Ibukota Provinsi Lampung, dan sudah berdiri sejak 5 Desember 1999. STIE Satu Nusa beralamat di Jalan ZA. Pagar Alam No. 17 A Rajabasa, Bandar Lampung dan di Jalan Cut Mutiah No. 19 A, Telukbetung, Bandar Lampung. STIE Satu Nusa menawarkan Program Studi (Prodi) antara lain: S1 Manajemen dan S1 Akuntansi. Pada penelitian ini, studi dilakukan pada STIE Satu Nusa yang mencakup kedua program studi tersebut. Berikut ini tabel personil Jabatan STIE Satu Nusa.

Tabel 1. Personil Jabatan STIE Satu Nusa

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Ketua STIE Satu Nusa	1
2.	Pembantu Ketua I	1
3.	Pembantu Ketua II	1
4.	Pembantu Ketua III	1
5.	Ketua Prodi Manajemen	1
6.	Sekretaris Prodi Manajemen	1
7.	Ketua Prodi Akuntansi	1
8.	Sekretaris Prodi Akuntansi	1
9.	Seluruh Dosen STIE Satu Nusa	26
10.	Seluruh Karyawan STIE Satu Nusa	19
	TOTAL	53

Sumber: STIE Satu Nusa, 2014

Tabel 1 di atas menunjukkan jumlah tenaga pendidik/dosen STIE Satu Nusa mencakup dosen Prodi Manajemen dan dosen Prodi Akuntansi sebanyak 26 orang dosen dan jumlah karyawan STIE Satu Nusa sebanyak 19 orang karyawan (Data Terlampir). Adapun total keseluruhan dosen dan karyawan STIE Satu Nusa ialah

sebanyak 45 orang. Ketua STIE Satu Nusa, meskipun berstatus sebagai dosen, tidak menjadi responden dalam penelitian ini (tidak termasuk dalam 45 orang).

Pada penelitian ini, Ketua STIE Satu Nusa akan diukur kualitas kepemimpinannya oleh anggota organisasi, dalam hal ini, oleh dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.

Berdasarkan Statuta STIE Satu Nusa, ketua program studi bertanggung jawab memimpin pengelolaan dan pelaksanaan program studi yang bertujuan menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional atas dasar suatu kurikulum serta ditujukan agar mahasiswa dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi, pelaksanaan akademik di tingkat program studi dan bertanggung jawab kepada Ketua STIE Satu Nusa. Ketua program studi dalam menjalankan tugas dibantu oleh sekretaris program studi.

Ketua STIE Satu Nusa telah melakukan upaya-upaya kepemimpinan, seperti penyampaian visi baik secara lisan maupun dengan menggantungkan papan nama 'Visi dan Misi' di beberapa dinding yang dapat dengan mudah terlihat. Ketua STIE Satu Nusa juga menampung masukan dan keluhan, baik secara langsung maupun melalui *line* SMS atau telepon, sebagai wujud keterbukaan dan empatinya. Masukan dari berbagai pihak, yaitu dosen, pengguna lulusan, karyawan atau mahasiswa ini akan dipertimbangkan dalam merumuskan dan mengembangkan kebijakan. Sebagai wujud konsistensinya dalam menanggapi perubahan sebagai proses evolusi, Ketua STIE Satu Nusa, berkoordinasi dengan Ketua Program Studi, telah melakukan upaya-upaya, seperti: penambahan kuantitas dan kualitas sarana-prasarana mengikuti kemajuan teknologi;

peningkatan dan pengembangan kompetensi dosen; pengembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dalam meningkatkan daya saing lulusan; dan sebagainya. Wujud integritas kepemimpinan Ketua STIE Satu Nusa terlihat dari penerapan nilai-nilai prinsipil melalui tindakan-tindakannya. Tindakan-tindakan tersebut dapat berupa: penerapan *reward* dan *punishment* secara konsisten yaitu penghargaan bagi dosen, mahasiswa, dan karyawan berprestasi serta sanksi bagi pelanggaran akademik dan administratif; peningkatan dan pengembangan pengelolaan organisasi; serta mendorong atau memfasilitasi seminar dan pelatihan bagi dosen dan karyawan.

STIE Satu Nusa menerapkan peraturan-peraturan yang wajib diikuti oleh dosen dan tenaga pendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ketentuan mengenai Kode Etik/Tata Krama dosen diatur dalam buku pedoman dosen dan peraturan tata tertib kepegawaian STIE Satu Nusa. Pelanggaran atas kode etik/tata krama dosen akan dikenakan sanksi administratif dan/atau sanksi pidana. Adapun tugas dosen yang tercantum dalam Kode Etik/Tata Krama Dosen STIE Satu Nusa, antara lain: (1) Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan wewenang jenjang jabatan akademiknya, (2) Melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka pendidikan dan pengajaran atau dalam kegiatan pengembangan ilmu sesuai wewenang jenjang jabatan akademiknya, dan (3) Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran atau dalam kegiatan lain yang menunjang jenjang jabatan akademik.

STIE Satu Nusa, dalam hal penjaminan mutu, melakukan *monitoring* melalui evaluasi pengajaran untuk memantau kesesuaian dengan SAP maupun masukan

dari mahasiswa dalam bentuk kuesioner yang kemudian akan ditindaklanjuti untuk meningkatkan kualitas program studi. Interaksi dosen dengan dosen di masing-masing program studi dilakukan melalui rapat pleno, rapat jurusan, rapat koordinasi mata kuliah, rapat pembimbing akademik, rapat pembimbing skripsi, *sharing* hasil seminar, presentasi proposal, kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, kepanitiaan, atau pun aktivitas lainnya. Sistem kepemimpinan yang berlaku di tingkat program studi berdasarkan asas musyawarah mufakat, kebersamaan, keterbukaan dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku di STIE Satu Nusa.

Pedoman Tata Krama Dosen STIE Satu Nusa, poin Etika Dosen dalam Pelaksanaan Tugas Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat nomor 5 menyatakan bahwa dosen STIE Satu Nusa menaati cara pengajaran di STIE Satu Nusa yang ditetapkan dalam satu semester yaitu untuk tatap muka atau tutorial antara 12-14 kali pertemuan. Ini belum termasuk UTS dan UAS. Sehingga, target pertemuan dosen yaitu antara 12-16 kali pertemuan. Adapun realisasi pelaksanaannya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rata-rata Realisasi Pertemuan Dosen Selama Satu Semester (September-Desember 2013) STIE Satu Nusa

No.	Rata-rata Realisasi Pertemuan Dosen	Jumlah Dosen yang Mencapai (orang)	Persentase
1.	Kurang dari 12 (Target Tidak Tercapai)	4	15,38 %
2.	Antara 12 s.d. 12,9 (Target Tercapai Cukup Baik)	2	7,7 %
3.	Antara 13 s.d. 13,9 (Target Tercapai Baik)	2	7,7 %
4.	Antara 14 s.d. 14,9 (Target Tercapai Sangat Baik)	6	23,07 %
5.	Antara 15 s.d. 16	12	46,15 %

Tabel 2 (Lanjutan)

No.	Rata-rata Realisasi Pertemuan Dosen	Jumlah Dosen yang Mencapai (orang)	Persentase
	(Target Tercapai Memuaskan)		
	TOTAL	26	100 %

Keterangan:

*Target pertemuan dosen per mata kuliah dalam satu semester, yaitu 12-16 kali pertemuan.

*Rata-rata Realisasi Pertemuan Dosen didapat dari jumlah realisasi pertemuan dosen dari tiap mata kuliah dibagi banyaknya mata kuliah yang diampu.

*Data terlampir (Lampiran 2).

Sumber: STIE Satu Nusa, 2013 (Data Diolah)

Kinerja dosen dapat diartikan sebagai pencapaian (keberhasilan/prestasi) yang diperoleh seorang dosen yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa selama satu semester masa perkuliahan (September-Desember 2013) STIE Satu Nusa, dari total 26 dosen, sebanyak 4 orang dosen tidak mencapai target pertemuan (15,38%), sebanyak 2 orang dosen mencapai target cukup baik (7,7%), 2 orang dosen mencapai target dengan baik (7,7%), 6 orang dosen mencapai target sangat baik (23,07%), dan 12 orang dosen mencapai target secara memuaskan (46,15%). Hal tersebut mengindikasikan adanya kendala dalam pelaksanaan tugas oleh dosen STIE Satu Nusa.

Kode Etik STIE Satu Nusa menyatakan bahwa kewajiban karyawan/pegawai administrasi STIE Satu Nusa antara lain: (1) bekerja melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan beban tugas masing-masing, (2) mencurahkan perhatian, pikiran, dan tenaga untuk melancarkan kegiatan pelayanan dan administrasi di STIE Satu Nusa, (3) menjunjung tinggi, mengindahkan, dan melaksanakan norma umum dan etika umum bagi warga STIE Satu Nusa, (4) mematuhi dan

melaksanakan Norma Karyawan/Pegawai Administrasi STIE Satu Nusa, dan (5) mengindahkan dan melaksanakan Etika Karyawan/Pegawai Administrasi STIE Satu Nusa. Adapun kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian yang diperolehnya yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini tabel tingkat kemangkiran karyawan STIE Satu Nusa dalam kurun waktu September hingga Desember 2013.

Tabel 3. Tingkat Kemangkiran Karyawan STIE Satu Nusa selama September-Desember 2013

No.	Tingkat Kemangkiran Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mencapai (orang)	Persentase Karyawan yang Mencapai
1.	Tidak Mangkir (0%) (Tercapai Memuaskan)	13	68,42%
2.	Antara 0% hingga 2% (Tercapai Baik)	4	21,05%
3.	Antara 2% hingga 4% (Tercapai Cukup Baik)	2	10,53%
4.	Antara 4% hingga 6% (Tercapai Kurang Baik)	-	-
5.	Lebih dari 6% (Tercapai Tidak Baik)	-	-
TOTAL		19	100 %

*Persentase tingkat kemangkiran karyawan didapat dari jumlah hari mangkir dibagi total hari kerja selama September-Desember 2013, lalu dikali 100%.

*Data terlampir (Lampiran 3)

Tabel 3 di atas menunjukkan tingkat kemangkiran karyawan STIE Satu Nusa selama 4 bulan (September-Desember 2013). Dari total 19 karyawan, sebanyak 13 orang karyawan mencapai predikat memuaskan (68,42%), sebanyak 4 orang karyawan mencapai predikat baik (21,05%), dan sebanyak 2 orang karyawan mencapai predikat cukup baik (10,53%). Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

Telah disampaikan sebelumnya bahwa peran dan tanggung jawab dosen dan karyawan sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan tinggi. Dosen dan karyawan dituntut untuk berkinerja secara optimal sehingga tercipta profesionalitas kerja yang bermutu tinggi. Keadaan tersebut akan tercipta apabila didukung oleh kepemimpinan yang berkualitas dan iklim organisasi yang kondusif. Dengan demikian, beranjak dari seluruh paparan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan STIE Satu Nusa di Bandarlampung”** dengan harapan dapat dijadikan bahan pembelajaran dalam memahami kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja dosen dan karyawan pada salah satu perguruan tinggi swasta, STIE Satu Nusa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa?
2. Apakah kualitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa?
3. Apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Memahami pengaruh antara kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
2. Memahami pengaruh kualitas kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
3. Memahami pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai rujukan untuk memahami kualitas kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak STIE Satu Nusa dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan iklim organisasi yang efektif dan efisien, dan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dan karyawan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak lainnya yang terkait dalam upaya peningkatan kualitas kepemimpinan, peningkatan kualitas iklim organisasi, dan peningkatan kinerja dosen dan karyawan, terutama dalam perguruan tinggi sektor swasta.

4. Bagi pengembangan ilmu, sebagai tolok ukur data (*benchmark data*) untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pikir

Kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi.

Berdasarkan teori Bennis dan Goldsmith, indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini ialah: (1) Visi, (2) Empati, (3) Konsistensi, dan (4) Integritas. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai suasana

(psikologi/karakteristik) tertentu dari sebuah organisasi, berdasarkan persepsi yang muncul dari diri tiap individu atau anggota tentang apa yang ia rasakan di

dalam lingkungan organisasi tersebut. Berdasarkan teori Kolb, Rubin dan McIntyre, ketujuh faktor iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini,

yaitu: (1) *Conformity* (kesesuaian), (2) *Responsibility* (tanggung jawab), (3)

Standards (standar-standar), (4) *Rewards* (penghargaan), (5) *Organizational*

Clarity (kejelasan keorganisasian), (6) *Warmth and Support* (kehangatan dan

dukungan), dan (7) *Leadership* (kepemimpinan). Kinerja dosen dan karyawan

dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai pencapaian (keberhasilan/prestasi)

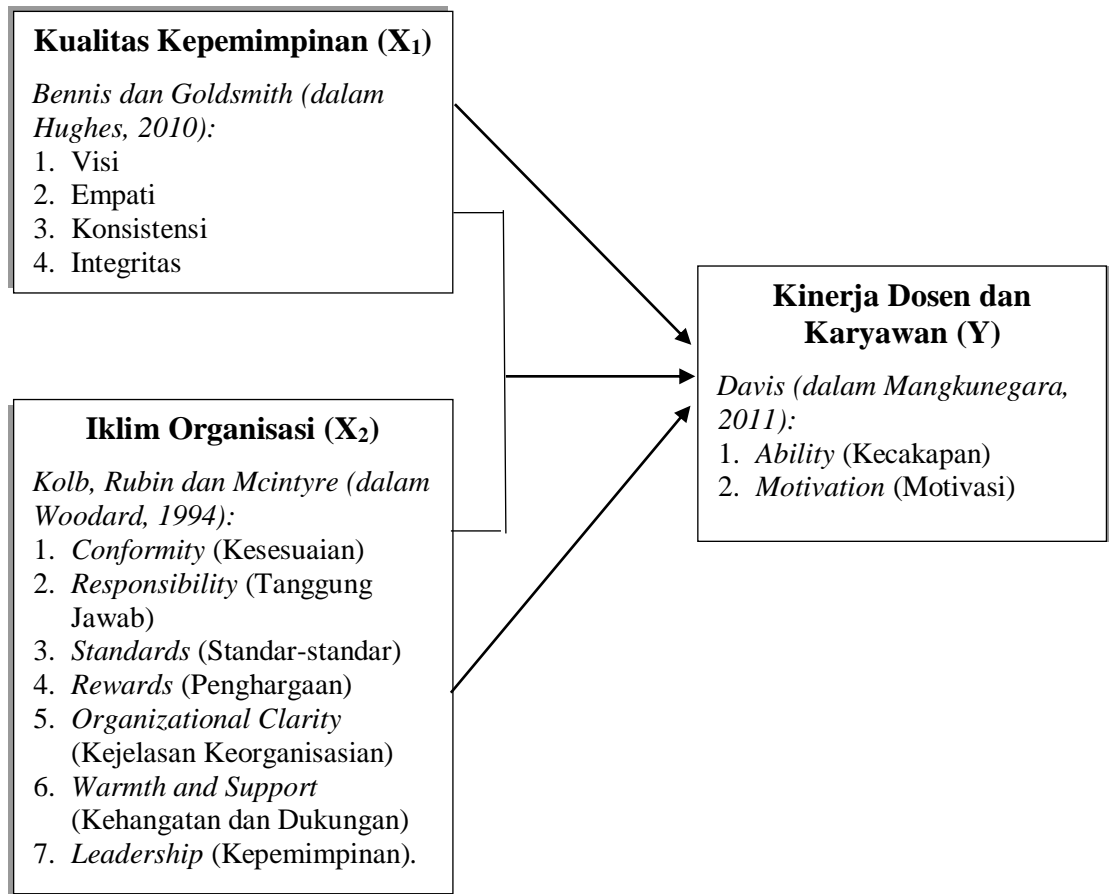
yang diperoleh seorang dosen dan/atau karyawan yang menggambarkan tingkat

efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Teori Keith Davis sebagai indikator pengukuran kinerja terdiri dari dua indikator,

yaitu: (1) *Ability* (Kecakapan), dan (2) *Motivation* (Motivasi).

Kerangka pikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan STIE Satu Nusa di Bandarlampung

1.5.1 Pengaruh Kualitas Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan

Jika kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi; dan jika iklim organisasi merupakan suasana (psikologi/karakteristik) tertentu dari sebuah organisasi berdasarkan persepsi yang muncul dari diri tiap individu atau anggota tentang apa yang ia rasakan di dalam lingkungan organisasi tersebut,

maka jika kualitas kepemimpinan tinggi dan iklim organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen dan karyawan.

1.5.2 Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan

Jika kualitas kepemimpinan merupakan suatu ihwal di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi; maka kualitas tersebut akan berdampak pada kinerja dosen dan karyawan.

1.5.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan

Jika iklim organisasi yaitu suasana (psikologi/karakteristik) tertentu dari sebuah organisasi berdasarkan persepsi yang muncul dari diri tiap individu/anggota tentang apa yang ia rasakan di dalam organisasi tersebut, maka suasana tersebut akan memengaruhi dosen dan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

1.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
2. Terdapat pengaruh positif variabel kualitas kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
3. Terdapat pengaruh positif variabel iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.