

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KETUA JURUSAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU KERJA STAF PENGAJAR POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA

HADAH

Abstrak. The objective of this research is to knowledge the relationship between : Leadership and Job Satisfaction with Lecturer's Behavior at Work.

This research take place ini Samarinda State Polytechnic in 2004. the method of this research is surveying by using regression inferential statistic analysis. The total of sample is 60 lecturer in Samarinda State Polytechnic.

The result of the research shows that ; (1) there is a positive relation significance between Leadership with Lecturer's Behavior at Work, (2) there is a positive relation significance between Job Satisfaction with Lecturer's Behavior at Work, and (3) there is a positive relation significance between Leadership and Job Satisfaction with Lecturer's Behavior at Work.

Kata-kata kunci : Kepemimpinan Ketua Jurusan, Kepuasan Kerja, Perilaku Kerja Staf Pengajar

Masalah perilaku kerja telah mengemuka menjadi masalah nasional karena perilaku memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan demikian produktivitas kerja akan dapat diukur dengan melihat bagaimana perilaku para pekerja memainkan perannya.

Pendidikan tinggi merupakan salah satu sub system pendidikan formal. Dikaitkan dengan pembangunan bangsa, pendidikan tinggi mempunyai fungsi sebagai lembaga untuk mendidik ilmuwan yang berwawasan luas dan tenaga kerja professional yang mampu dan terampil untuk melaksanakan tugas pembangunan bangsa secara efektif dan efisien . Peran atau fungsi pendidikan tinggi terdapat dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, juga melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian dilaksanakan sebagai upaya menghasilkan pengetahuan empirik, konsep, metodologi, model atau informasi baru yang memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat (Dikbud, 1990 : 133 - 134)

Menilik peran yang dimainkan perguruan tinggi maka unsur sumber daya manusia dalam hal ini adalah perilaku kerja para staf pengajar (dosen) menjadi sangat strategis. Seorang staff pengajar dituntut memiliki dedikasi yang tinggi, pengetahuan yang luas serta memiliki perilaku yang mampu menopang tugas-tugas berat demi terwujudnya tri dharma perguruan tinggi.

Politeknik merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan profesional. Direktur Politeknik selain berperan sebagai pimpinan dalam pendidikan, juga di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh staf dosen atau pengajar. Tugas direktur ialah untuk mengarahkan seluruh anggota organisasi agar termotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan, baik dalam fungsinya sebagai pemecah masalah (problem solving function) maupun fungsi sosial yang dibantu Ketua Jurusan sebagai bagian yang langsung berhubungan dengan staf pengajar di bidang pendidikan dan pengajaran.

Staf pengajar merupakan bagian atau anggota organisasi lembaga pendidikan tinggi yang mempunyai peran sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yaitu sebagai ujung tombak dalam mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional. Karenanya staf pengajar diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien dengan kata lain produktifitas staf pengajar sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi.

Dari gambaran di atas, nampak bahwa masalah kepemimpinan dan kepuasan kerja menjadi dua faktor yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karenanya pengkajian kedua faktor sangat penting guna menemukan solusi terbaik dalam rangka mewujudkan tri dharma perguruan tinggi yang terkait dengan perilaku para staff pengajarnya.

Hakekat Perilaku Kerja Staf Pengajar

Perilaku merupakan peristiwa psikologis dalam bentuk tertentu akibat adanya rangsangan yang berasal dari luar individu, Ini dimaksudkan, bahwa perilaku dapat berbentuk suatu ide, konsep atau gagasan yang belum diaktualisasikan dalam bentuk aktivitas nyata. Perilaku adalah semua bentuk aktivitas seseorang baik yang nampak maupun tidak nampak, fisik maupun psikologis (Ralph Linton, 1965 : 30).

Perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati bahkan dapat dipelajari (Notoatmodjo, 1994 : 43). Perilaku tidak sama dengan sikap, sikap hanyalah suatu kecenderungan untuk mengadakan tindakan terhadap suatu obyek dengan suatu cara menyatakan adanya tanda-tanda untuk menyenangkan atau tidak menyenangkan obyek tersebut. Dengan demikian, arti perilaku disini merupakan tindak lanjut dari suatu pengetahuan, sikap maupun niat yang ada pada diri seseorang terhadap suatu obyek atau aktivitas tertentu.

Pembahasan tentang perilaku tidak dapat dipisahkan kaitannya dengan sikap, dalam hal sebaliknya dapat dikemukakan bahwa pembahasan tentang sikap berkaitan dengan tujuan untuk memahami kecenderungan-kecenderungan perilaku yang konsisten (Martin Fisbein, 1975 : 335).

Unsur perilaku terdiri dari tiga kawasan yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Untuk maksud yang sama Ki Hajar Dewantoro menggunakan istilah cipta, rasa dan karsa. Unsur kognitif mencakup perilaku yang berkenaan dengan aspek intelektualitas seseorang. Terjadinya perilaku dalam kawasan kognitif belum menjamin timbulnya rasa suka seseorang dalam melakukan sesuatu, karena itu perubahan perilaku yang menyangkut suka atau tidak suka, senang atau tidak senang termasuk kedalam kawasan afektif (Maryana Yunus, 1990 :31). Sementara unsur psikomotorik berkenaan dengan kegiatan jasmaniah yang nyata.

Pandangan lain menyatakan perilaku dipegaruhi oleh pengalaman masa lalu, masa kini dan pandangan masa yang akan datang. Tetapi para pakar lebih setuju dengan menyatakan bahwa perilaku adalah dipengaruhi oleh faktor operasional masa kini, meskipun ada pula pengaruh dari masa lalu atau baru saja dialami. Atau dapat dikatakan, yang dipikirkan sekarang akibat pengaruh pikiran tentang masa yang akan datang atau jauh menjangkau kedepan. Perilaku merupakan penampilan yang akan ditetapkan dalam suatu kejadian yang secara kebetulan dapat berfungsi untuk penguatan (*re inforcement*), perilaku dapat dipelihara atau dipertahankan dalam periode yang cukup lama. (Lawrence, 1997 : 322 - 323).

Hjelle dan Ziegler mengatakan bahwa sumber daya penyebab semua perilaku berada dalam diri manusia itu sendiri secara interval, dan tindakan manusia pada dasarnya lebih pada suatu reaksi-reaksi. Pendapat ini didukung oleh Maslow, sebagaimana dikemukakan bahwa masa

depan manusia ditentukan oleh dirinya sendiri, dan aktivitas secara dinamis dimulai sejak awal kehidupan seseorang.

Dipandang dari segi motifnya bahwa setiap perilaku manusia itu selalu mengandung tiga aspek, yang kedudukannya bertahap dan berurutan, yaitu: a) *motivating states*, b) *motivated behavior*, dan c) *satisfied conditions* (Makmun, 1999 : 29 - 30). *Motivating states*, timbulnya kekuatan dan terjadinya kesiapsediaan sebagai akibat tersanya kebutuhan jaringan atau sekresi, hormonal dalam diri organisme atau karena terangsang oleh stimulus tertentu. *Motivating behavior*, Bergeraknya organisme ke arah tujuan tertentu sesuai dengan sifat kebutuhan yang hendak dipenuhi dan dipuaskannya, misalnya lapar cari makanan dan memakannya. Dengan demikian, setiap perilaku pada hekekatnya bersifat instrumental (sadar atau tidak sadar). *Satisfied conditions*, dengan berhasilnya dicapai tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan yang terasa, maka keseimbangan dalam diri organisme pulih kembali ialah terpeliharanya, homeostatis, kondisi demikian dihayati sebagai rasa nikmat dan puas atau lega. Namun dalam kenyataannya, tidak selamanya kondisi pada ahap ketiga itu demikian, bahkan mungkin sebaliknya. Ialah ternyata ketegangan yang memuncak kalau insentifnya (*goals*) tidak tercapai, sehingga individu terasa kecewa. Potensi ini timbul dari dalam maupun datang dari luar, namun kejadiannya bukanlah secara tiba-tiba, tetapi berlangsung relatif lama dan keberadaannya menetap dalam diri seseorang.

Pandangan *social exchange* yang dinyatakan oleh Jame W Vande Zander bahwa dalam pergaulan hidup manusia terdapat kecenderungan yang kuat atas kepuasan dan kekecewaan yang bersumber pada perilaku orang lain terhadap diri sendiri. Timbulnya rasa cinta, stimulasi intelektual, persahabatan, rasa harga diri dan seterusnya, merupakan akibat dari perilaku orang lain terhadap dirinya sendiri (Soekamto, 1982 : 9). Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya (Thoha , 2002 : 30).

Dalam hubungannya dengan suatu pekerjaan maka perilaku sangat menentukan hasil (L.Gibson, 1996 : 124). Hasil karya seseorang dapat dilihat bagaimana orang tersebut bertindak terhadap pekerjaan yang ia geluti. Seorang yang menampilkan perilaku baik dalam arti memenuhi apa yang disaratkan oleh pekerjaan tersebut maka dapat dipastikan akan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman,

dan kejadian. Beberapa variabel individual seperti kecakapan, kepribadian, persepsi dan pengalaman dapat mempengaruhi perilaku.

Dari hasil pemikiran dan temuan penelitian maka disepakati bahwa: 1) perilaku adalah akibat; 2) perilaku diarahkan oleh tujuan; 3) perilaku yang bias diamati dapat diukur; 4) perilaku yang tidak dapat secara langsung diamati (misalnya berpikir, dan mengawasi) juga penting dalam mencapai tujuan; dan 5) perilaku dimotivasi/ didorong.

Seorang pengajar di sebuah perguruan tinggi dituntut memiliki perilaku keilmiah. Kegiatan-kegiatan nyata sebagai wujud masyarakat ilmiah harus menjadi tindakan utama dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tugas utama staf pengajar adalah menyampaikan materi/bahan perkuliahan kepada para mahasiswa sesuai dengan tingkat kemampuan mahasiswa dan tuntutan masyarakat akan dunia pendidikan tinggi. Dalam menjalankan tugas mengajar seorang dosen dituntut memiliki kreativitas dan daya inovatif yang tinggi sehingga mampu menyampaikan bahan ajar secara efektif. Perilaku ini menuntut pengetahuan yang luas dan ketrampilan mengajar yang tinggi.

Disamping itu para dosen juga dituntut memiliki perilaku ilmiah sebagaimana disaratkan bahwa kampus adalah masyarakat ilmiah yang mampu mengeluarkan ide-ide baru melalui penelitian dan pengembangan keilmuan yang diperuntukkan bagi kepentingan masyarakat pada umumnya.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik sintesis bahwa perilaku kerja staf pengajar adalah tindakan yang dilakukan oleh staf pengajar sebagai akibat tanggungjawabnya terhadap tugas yang meliputi pelaksanaan ; pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Hakekat Kepemimpinan Ketua Jurusan

Kepemimpinan adalah aktivitas atau tindakan yang dapat mempengaruhi orang lain dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan (Soekarna, 1979 : 86). Kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok (Burhanuddin, 1994 : 62).

Kedua pendapat diatas menyatakan bahwa kepemimpinan berarti seni atau kiat untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja keras

secara ikhlas untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki arti “seni” yang mengandung makna bahwa memimpin harus memiliki strategi atau cara tersendiri agar mau bekerja secara sukarela tanpa harus ditegur, dipaksa setiap saat. Strategi atau cara memimpin tersebut dapat dilakukan dengan menanamkan rasa kekeluargaan, rasa kebersamaan dan rasa memiliki.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Dalam mempengaruhi seseorang (individu) untuk mencapai tujuan tertentu maka dibutuhkan kecakapan, yakni kecakapan membuat orang lain mengikuti Anda dan melakukan dengan sukarela segala sesuatu yang Anda minta (Hartono, 1994 : 303). Kepemimpinan juga diartikan suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh kepemimpinan tidak hanya dalam mencapai tujuan tetapi juga hal lain dalam organisasi seperti proses perumusan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Permadi, 1996 : 10).

Kepemimpinan diartikan juga dengan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. George R. Terry merumuskan kepemimpinan dengan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Thoha, 2002 : 227). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi penafsiran para pengikut terhadap suatu peristiwa, memilih tujuan kelompok atau organisasi, mengelola kegiatan untuk menyempurnakan tujuan, memotivasi para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan kerja sama dan kelompok serta mencari dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi (Yulk, 1987 : 5).

Kepemimpinan terjadi dalam kelompok dua orang atau lebih, dan pada umumnya melibatkan pemberian pengaruh terhadap tingkah laku anggota kelompok dalam hubungan dengan pencapaian tujuan kelompok. (Purwanto, 1993 : 277). Kepemimpinan berfungsi untuk 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.

Gaya kepemimpinan dibagi dalam tiga macam, yaitu: (1) otokratis, (2) *Laissez faire*, dan (3) demokratis (Purwanto , 1993 : 48). Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang bertindak dictator terhadap anggota kelompoknya. Memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Gaya kepemimpinan otokratis menafsirkan memimpin adalah menunjuk atau memberi perintah dan hanya dibatasi oleh undang-undang. Pemimpin *Laissez faire* adalah tipe kepemimpinan dimana seorang pemimpin tidak memberikan pimpinan, artinya sebagai pemimpin ia membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberi control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota kelompok. Pemimpin demokratis, pemimpin demokratis menafsirkan kepemimpinan bukan sebagai dictator melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah kelompoknya. Hubungan dengan anggota kelompok bukan majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya. Pemimpin demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dari pandangan ketiga gaya memimpin seperti di atas, maka seorang pemimpin harus mampu meletakkan dan menafsirkan makna kepemimpinan sehingga tujuan dapat tercapai.

Konsepsi persyaratan kepemimpinan dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu : Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan / keterampilan teknis maupun social yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Kartono, 2001 : 81 – 82).

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik sintesis bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama demi tercapainya sasaran yang telah ditargetkan, karenanya dalam kepemimpinan diperlukan.

Jurusan di Politeknik merupakan unit pelaksana akademik yang melaksanakan profesional pendidikan dalam sebagian atau satu cabang teknologi. Jurusan dipimpin oleh seorang ketua dan bertanggung jawab penuh kepada Direktur . (Dikti, 1999 : 29 – 30). Sebagai pimpinan di jurusan, ketua jurusan merupakan posisi strategis dalam mencapai

tujuan. Ketua jurusan harus memiliki kemampuan menggerakkan dan memobilisasi seluruh jajaran akademika diurusannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam kaitannya dengan tugas tersebut maka ketua jurusan juga harus mampu mencerminkan perannya sebagai pemimpin.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ketua jurusan adalah tindakan ketua jurusan yang dapat memberikan dorongan kepada staf pengajar untuk ; memperbaiki kualitas pendidikan dan pengajaran, memperbaiki pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, mengembangkan karir, dan membuat karya ilmiah.

Hakekat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya (Shobaruddin, 1992 : 194). Kepuasan kerja dikatakan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Darma, 1985 : 105). Sumber kepuasan kerja berkaitan dengan kompensasi/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja di organisasi/instansi, jaminan kerja serta kesempatan promosi (Shobaruddin, 1992 : 105). Sedang menurut Fieldman dan Arnold faktor kepuasan kerja adalah kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan dan kondisi kerja (Fieldman, 1985 : 194).

Pekerja sekarang lebih memperhatikan pekerjaan sebagai sarana pernyataan diri sepenuhnya. Seseorang yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, sekalipun tidak bisa berbangga dengan gaji yang diterimanya, jaminan kerja atau kondisi kerja lainnya. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, yang bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, menjadi tukang mangkir, atau buruk prestasi kerjanya (Kussriyanto, 1984 : 114).

Kompensasi / gaji ataupun upah adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sedarmayanti, 2001 : 23). Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seorang kepada orang lain, sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis. Pemberian gaji / upah berfungsi untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia khususnya angkatan kerja, untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien dan efektif dan untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi pada umumnya. Sedang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau rasa aman di bidang ekonomi bagi para karyawan, mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dan produktifitas (Soeprihanto, 2000 : 25 - 26).

Disisi lain dikenal juga istilah insentif, insentif diberikan sebagai upah tambahan diluar kompensasi utama. System insentif dapat digolongkan kepada sistem insentif individual dan insentif pada tingkat kelompok. (Siagian, 2002 : 268).

Pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan motivasi kerja yang kuat, 2 aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan; 1) variasi pekerjaan dan 2) kontrol atas metode dan tingkah laku kerja. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan mengakibatkan kejenuhan dan keletihan bagi pekerja, sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasi dan terlalu cepat menyebabkan para pekerja merasa tertekan secara psikologis. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja yang baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya (Fieldman, 1985 : 88).

Pengawasan (supervisi) adalah suatu usaha pimpinan dalam menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing bawahan secara kontinue dalam melaksanakan tugas agar terjaga produktifitasnya. Tetapi pengawasan yang terlalu ketat akan membuat karyawan menjadi kurang mempunyai otonomi/kebebasan, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam menentukan langkah-langkah kreatif. Tanggapan pekerja terhadap pengawasnya biasanya tergantung pada kareakteristik pengawasnya. Para pekerja lebih suka dengan pemimpin yang bijaksana dan tut wuri handayani dibanding dengan pemimpin yang selalu berbeda atau bermusuhan dengan bawahannya. Kepuasan juga lebih banyak dirasakan dengan pemimpin yang sangat berorientasi dengan pekerjaan (Shobaruddin, 1992 : 152).

Teman kerja/kelompok kerja atau *team work* untuk pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kerja sama antara dua orang atau lebih. Randupandojo dan Husnan menyatakan adanya keinginan dari karyawan untuk mempunyai rekan kerja yang kompak. Keinginan ini merupakan dari kebutuhan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain (Randupandojo, 1997 : 195). Kebanyakan karyawan kerja merupakan cara mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Karena mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja (Robbins, 1988 : 182).

Seorang pekerja ingin mencapai prestasi yang tinggi. Oleh karena itu seorang pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam berprestasi. Dalam hal lain seorang pegawai untuk

mendapat kesempatan mendapatkan promosi jabatan. Promosi ini dipandang sangat penting karena dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawai lebih baik. Sebagai pertimbangan agar seseorang dapat dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas (Siagian, 2002 : 169 – 170). Promosi sangat penting dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai (Wursanto, 1989 : 49).

Pegawai atau karyawan sangat memerlukan dan peduli dengan kondisi kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun pekerjaannya agar lebih berkualitas. Kondisi kerja yang baik dan aman akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang (Randupandojo, 1997 : 195).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan perasaan senang terhadap apa yang telah dicapainya dalam pekerjaan yang meliputi : rasa bahagia, rasa bangga, rasa dihargai, keinginan untuk mengulang kesuksesan, dan menerima keputusan lembaga dengan senang hati

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survei korelasional. Analisis data secara statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keadaan skor perolehan dari setiap variabel yang diteliti dengan menghitung rata-rata, modus, median, standar deviasi serta visualisasi data berupa table dan grafik. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, teknik nalisis regresi dan korelasi ganda, perhitungan koefensi determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor perilaku kerja memiliki berkisar antara 67 – 127 dengan rata-rata skor responden 100,82, besar standar deviasi perilaku kerja adalah 15,32 dan median terletak pada skor 101,80, sementara itu skor yang sering muncul berdasarkan data dalam distribusi frekuensi adalah 105,50. Skor kepemimpinan ketua jurusan memiliki kisaran antara 48 – 80 dengan rata-rata skor 65,25. besar standar deviasi adalah 7,99 dan median terletak pada skor 65,62, sementara itu skor yang sering muncul berdasarkan data dalam distribusi frekuensi (modus) adalah 64,32. Sementara skor variabel kepuasan kerja memiliki kisaran antara 55 – 89 dengan rata-rata skor 74,80. besar standar deviasi

adalah 8,56 dan median terletak pada skor 76,04, sementara itu skor yang sering muncul berdasarkan data dalam distribusi frekuensi (modus) adalah 80,92.

Uji Normalitas Data Y atas X_1 diperoleh L_0 maksimum sebesar 0,047 sedangkan nilai L_{tabel} Liliefors pada derajat kepercayaan $\alpha=0,05$ adalah 0,114. Karena nilai L_0 maksimum lebih kecil dibanding L_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) diterima. Uji Normalitas Data Y atas X_2 diperoleh L_0 maksimum sebesar 0,084 sedangkan nilai L_{tabel} Liliefors pada derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 0,114. Karena nilai L_0 maksimum lebih kecil dibanding L_{tabel} maka hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya bahwa data berasal dari populasi yang mengikuti distribusi normal.

Uji Homogenitas Data Y atas X_1 ditemukan $\chi^2_{hitung} = 26,58$ sementara nilai χ^2_{tabel} dengan derajat kebebasan (26-1) dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 37,70. Karena χ^2_{hitung} lebih kecil χ^2_{tabel} maka hipotesis nol diterima. Uji Homogenitas Data Y atas X_2 ditemukan $\chi^2_{hitung} = 13,03$ sementara nilai χ^2_{tabel} dengan derajat kebebasan (30 -1) dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 42,60. Karena χ^2_{hitung} lebih kecil χ^2_{tabel} maka hipotesis nol diterima, artinya bahwa sebaran data dari variabel Y atas X_1 maupun Y atas X_2 tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang sama (homogen).

Hipotesis pertama dikemukakan untuk hipotesis alternatif (H_a) adalah "terdapat hubungan positif antara kepemimpinan ketua jurusan dengan perilaku kerja staf pengajar", diperoleh nilai $F_{hitung} = 40,64$ dan lebih besar dibanding $F_{tabel} = 7,08$ dengan derajat kebebasan (1:58) pada $\alpha = 0,01$ dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil pengujian linieritas menghasilkan nilai $F_{hitung} = 0,87$ sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (21 : 34) = 1,84. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan garis adalah linier atau lurus.

Uji signifikansi dengan menggunakan uji t pada $\alpha= 0,01$ dan derajat kebebasan (2 : 58) diperoleh hasil $t_{hitung} = 6,32$. Sementara itu t_{tabel} hanya 2,00, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan ketua jurusan dengan perilaku kerja staf pengajar adalah bermakna (signifikan)

Hipotesis kedua dikemukakan untuk hipotesis alternatif (H_a) adalah "terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kerja", diperoleh nilai $F_{hitung} = 36,40$ dan lebih besar dibanding $F_{tabel} = 7,08$ dengan derajat kebebasan (1:58) pada $\alpha = 0,01$ dengan demikian

hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa persamaan garis sangat signifikan

Hasil pengujian linieritas menghasilkan nilai $F_{hitung} = 0,96$ sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan (28:30) = 1,84. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan garis $\hat{Y} = 17,30 + 1,12X_2$ adalah linier atau lurus.

Uji signifikansi dengan menggunakan uji t pada $\alpha = 0,01$ dan derajat kebebasan (2 : 58) diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} = 6,23$ Sementara itu t_{tabel} hanya 2,39, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan perilaku kerja adalah bermakna (signifikan).

Hipotesis ketiga menyatakan "terdapat hubungan antara kepemimpinan ketua jurusan dan kepuasan kerja dengan perilaku kerja staf pengajar". diperoleh nilai $F_{hitung} = 31,95 > F_{tabel} = 4,98$ dan signifikan pada $\alpha 0,01$ maka hipotesis nol ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda Y atas X_1 dan X_2 sangat signifikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan (1) Kepemimpinan ketua jurusan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku kerja staf pengajar, artinya semakin baik kepemimpinan ketua jurusan semakin tinggi perilaku kerja staf pengajar. (2) Kepuasan kerja staf pengajar memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku kerja staf pengajar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja staf pengajar, semakin tinggi perilaku kerja staf pengajar. (3) Kepemimpinan ketua jurusan dan kepuasan kerja staf pengajar secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku kerja staf pengajar, artinya semakin baik/tinggi kepemimpinan ketua jurusan kepuasan kerja staf pengajar semakin tinggi perilaku kerja staf pengajar. (4) Kesimpulan tesis ini adalah perilaku kerja staf pengajar dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan ketua jurusan dan kepuasan kerja staf pengajar.

SARAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan ketua jurusan dan kepuasan kerja staf pengajar memiliki hubungan erat dengan perilaku kerja staf pengajar, oleh karena itu disarankan : (1) Mengikut sertakan ketua jurusan pada pelatihan kepemimpinan. (2) Direktur hendaknya

memberikan penghargaan kepada ketua jurusan yang berprestasi. (3) Menemukan informasi yang akurat tentang harapan-harapan yang ingin dicapai oleh staf pengajar. (4) Menambah sumber dana untuk membantu staf pengajar dalam mengembangkan kreatifitas dan inovasinya dalam bidang pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. (5) Bagi peneliti lanjutan disarankan untuk mengungkap masalah perilaku kerja staf pengajar dengan melihat factor-faktor lain disamping kepemimpinan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin. Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara, 1994.
- Biitel, Lester dan Newtrom John W. Pedoman Bagi Penyelia. Alih Bahasa Bambang Hartono. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1994.
- Davis, Keith dan Newtrom, John W. Human Behavior at Work. Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta : Erlangga, 1985.
- Depdikbud., PP No. 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta : Proyek Peningkatan Mutu Guru SD setara D II dan Pendidikan Kependudukan, 1993.
- Depdikbud, Peraturan Pemerintah RI. Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Pemerintah RI. Nomor 61 tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Sebagai Badan Usaha. Jakarta : Dirjen Dikti, 1999
- Fieldman, Daniel, C. dan Arnold. Managing Organization. Tokyo : Mc Graw Hill Book Company, 1985.
- Fisbein, Martin dan Ajzen, Icek. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. California : Addison Wesley Publishing Company, 1975.
- Gibson, Jame, L. Organisasi Perilaku Jilid I. Alih Bahasa Nunuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara, 1996.
- Kartono, Kartini. Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal? Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001.
- Kussriyanto, Bambang. Produktivitas Karyawan. Jakarta : Pustakan Bina Pressindo, 1984.
- Linton, Ralph. Latar Belakang Budaya daripada Kepribadian. Jakarta : Universitas Indonesia, 1965.
- Notoatmodjo, Soekidjo., Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan. Yogyakarta : Andi Ofset, 1994.

- Parvin, Lawrence A, John Oliver P., Personality theory and Research. USA : Jhon Wiley and Son., Inc., 1997.
- Permadi, K. Pemimpin & Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Rineka Cipta, 1996.
- Purwanto, Ngalm. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Jakarta : Mutiara, 1993.
- Randupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE, 1997.
- Robbins, Stephen, P. Organization Behavior, Concepts, Controversies and Application. Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall International Editions, 1988.
- Sinungan, Muchdarsyah. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju, 2001.
- Siagian, Sondang, P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
- Soeprihanto, John. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Sukamto, Soedjono. Teori Sosiologi tentang Pribadi dalam Masyarakat. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982.
- Sukarna, K. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Miswar, 1979.
- Tilaar, H. Paradigma Baru Pendidikan Nasional. Jakarta : Rineka Cipta, 2000.
- _____. Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru. Jakarta : Grasindo, 2002.
- Thoha, Miftah. Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wexley, Kenneth, N. dan Yulk, Gary, A. Organization Behavior and Personnel Psychology. Alih Bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta : Rineka Cipta, 1992.
- Wursanto, IG. Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta : Kanisius, 1989.
- Yunus, Maryana. Proses Menuju Keluarga Berencana Mandiri dalam Program Keluarga Berencana Nasional. Jakarta : Universitas Indonesia, 1990.
- Yulk, Gari. Leadership in Organization. New Jersey : Englewood Cliffs, 1987.