

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI AKADEMI MARITIM CIREBON

Susilawati

Akademi Maritim Cirebon, Indonesia

E-mail: susilawati.ginting123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan direktur mempunyai pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Akademi Maritim Cirebon. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Sampel yang digunakan berjumlah 266 responden yang terdiri dari semua pegawai yang bekerja dalam lingkungan AMC Cirebon dan juga mahasiswa yang sedang menempuh pembelajaran di AMC Cirebon yang diambil dengan teknik *non probability sampling* yaitu dengan metode jenis *purposive sampling*, karena dalam menentukan sampel pada penelitian ini ada pertimbangan kriteria. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji hipotesis dengan uji regresi secara parsial (uji t). Analisis menggunakan regresi linier sederhana didapatkan hasil $Y = 31,745 + 0,534X$ dapat diketahui bahwa persamaan regresi menunjukkan suatu pengaruh yang positif dari variabel kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Akademi Maritim Cirebon. Hasil uji t memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ (maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan).

Kata kunci : Kepemimpinan Direktur, Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan.

Abstract

This study aims to determine whether the director's leadership has a positive influence on the work productivity of the teaching staff at the Cirebon Maritime Academy. The research method used in this research is a quantitative method to process the data obtained from the research location, namely data in the form of numbers or quantitative data that is raised. The sample used was 266 respondents consisting of all employees working in the AMC Cirebon environment and also students who were studying at AMC Cirebon which were taken using a non-probability sampling technique, namely the purposive sampling method, because in determining the sample in this study there were considerations criteria. The analysis used in this research is validity test, reliability test, simple linear regression, hypothesis testing with partial regression test (t test). Analysis using simple linear regression yields $Y = 31.745 + 0.534X$. It can be seen that the regression equation shows a positive effect of the leadership variable on the Work Productivity of Education Personnel at the Cirebon Maritime Academy. The results of the t test have a probability value of sig = 0.000 which is less than the probability value of 0.05 or a value of $0.05 > 0.000$ (then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the regression coefficient is significant).

Keywords: Director's Leadership, Workforce Productivity in Education

PENDAHULUAN

Ada beberapa hal yang sangat menentukan kemajuan dalam pengelolaan lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi. Unsur-unsur lembaga pendidikan tersebut meliputi unsur pemimpin, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan sarana prasarana lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan sangat membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan dengan beragam kapasitas kepemimpinan dari seorang pemimpin yang handal. Lembaga pendidikan juga membutuhkan tenaga pendidik (dosen) yang profesional dengan beragam kompetensi dan mampu menggunakan ilmu kependidikan secara profesional dan proporsional pula. Namun bagian yang tidak kalah pentingnya adalah sumber daya tenaga kependidikan perguruan tinggi yang bekerja melakukan tugas berhubungan dengan administrasi pendidikan. Namun, perlu dipahami bahwa walaupun sumber daya manusianya hebat dan lengkap namun perguruan tinggi tanpa mahasiswa sebagai peserta didik maka lembaga pendidikan tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Berdasarkan pemaparan di atas, menyetujui sepenuhnya bahwa kepemimpinan adalah merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi apapun bentuknya, termasuk organisasi pendidikan, khususnya perguruan tinggi. Pemimpin (rektor dan direktur) dalam kapasitasnya sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan orang-orang yang bergabung dalam team kerja yang bekerja bersamanya dalam lembaga pendidikan yang dipimpinya. Kepemimpinan dalam lingkup perguruan tinggi dan akademi sangat berkaitan erat hubungannya dengan tenaga kependidikan, maka perlu memikirkan strategi peningkatan kemampuan tenaga pendidik agar lebih meningkatkan produktifitas.

Sebab perencanaan peningkatan kualitas perguruan tinggi, khususnya dalam upaya peningkatan kreatifitas tenaga pendidik dan produktifitas kerja tenaga kependidikan serta keberhasilan pembelajaran mahasiswa adalah sulit. Kedudukan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar merupakan suatu posisi yang sangat sentral. Oleh sebab itu, karakteristik tenaga pendidik yang hebat harus mampu melakukan kegiatan dan memiliki produktifitas kerja yang baik. Memperhatikan semua aturan dan peraturan dan melaksanakan sesuai dengan tujuan serta rambu-rambu yang telah ditetapkan. Karsidi (2006) dalam buku karangan Husdarta disampaikan, bahwa secara profesi tenaga pendidik dituntut memenuhi sejumlah persyaratan minimal, yaitu: (1) memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, (2) memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, dan (3) mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Hal ini membawa konsekuensi kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Hal ini sangat berpengaruh bagi kerja tenaga pendidik itu sendiri dan berdampak terhadap produktifitas kerjanya. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 45 tahun 2005 yang berbunyi, "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik yang baik, memiliki kompetensi sebagai pendidik, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Selain tenaga pendidikan (dosen) maka, tenaga kependidikan perlu juga mendapat perhatian serius dari pemimpin (direktur). Oleh karena itu pemimpin (direktur) pendidikan harus seorang yang kreatif, inovatif dan produktif serta cakap melakukan inovasi dalam memimpin atau mengarahkan para tenaga pendidik dan kependidikan guna meningkatkan kualitas proses pembelajaran para mahasiswa. Pemimpin (direktur) perlu memikirkan berbagai cara dan upaya serta strategi bagi peningkatan kreatifitas tenaga pendidik, produktifitas kerja tenaga kependidikan dan keberhasilan pembelajaran. Siagian Feredy dkk mengatakan kepemimpinan direktur berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas

tenaga pendidik dalam tugasnya. Kegiatan ini dapat diupayakan melalui berbagai jenis dan bentuk pelatihan, pendidikan keahlian serta kegiatan-kegiatan lainnya. Peningkatan produktifitaskerja merupakan hal yang wajib dan penting serta perlu dipikirkan oleh seorang direktur melalui perannya sebagai pemimpin, menejer, dan supervisor. Namun, kondisi kreatifitas tenaga pendidik dan produktifitas kerja tenaga kependidikan akademi, baik secara fisik maupun non fisik secara umum di Indonesia kelihatannya masih belum memberikan derajat kepuasan kerja dengan produktifitas kerja seluruh pihak yang berkepentingan secara optimal. Perguruan Tinggi dari Akademi hingga perguruan tinggi membutuhkan pemimpin yang handal dan memiliki strategi kepemimpinan yang kuat. Dalam observasi awal yang telah diadakan penulis pada prapenelitian (penelitian awal) menunjukkan sebuah indikasi bahwa kepemimpinan direktur, kreatifitas tenaga pendidik, produktivitas kerja tenaga kependidikan dan keberhasilan pembelajaran di Akademi Maritim Cirebon masih harus tetap agar mendapat perhatian dan mengembangkannya dengan lebih serius. Walaupun model kepemimpinan direktur, produktifitas kerja tenaga kependidikan serta keberhasilan pembelajaran mahasiswa sudah terlihat berjalan namun perlu untuk ditingkatkan secara berkelanjutan. Sehubungan dengan isu sentral yang dikemukakan, maka penulis mencoba mengidentifikasi secara khusus faktor yang sangat mempengaruhi produktifitas kerja tenaga kependidikan di Akademi Maritim Cirebon (AMC), maka faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan direktur dan menjadikannya sebagai variabel kajian penelitian. Hal ini membuat penulis merasa tertarik dan terdorong serta perlu meneliti tentang: "Pengaruh Kepemimpinan Direktur Terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*). Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 950 orang yang terdiri dari pegawai dan mahasiswa/wi yang ada dalam lingkungan Akademi Maritim Cirebon. Dan sampel yang digunakan adalah 266. Teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling dengan simple random sampling dan stratifikasi (*stratified random sampling*). Menentukan jumlah sampel dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan rumus penentuan Taro Yamane.

$$n = \frac{N}{N.d + 1}$$

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu studi dokumentasi guna membangun teori dan teknik angket dilakukan untuk mengumpulkan data dari lapangan. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarkan kepada para responden yang telah dipilih dan ditetapkan sumber data penelitian. Kuesioner penelitian ini, diawali dengan menyusun indikatorberdasarkan variabel penelitian. Selanjutnya indikator tersebut dikembangkan menjadi item-item pertanyaan dan pernyataan yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban dan disusun berdasarkan skala Likert. Pengukuran dilakukan dengan cara meminta para responden untuk memilih salah satu respon/jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Setiap alternatif jawaban yang tersedia mendapat bobot skor antara 1 sampai 5 (1= Sangat Tidak Setuju hingga 5= Sangat Setuju). Pengujian Instrumen Penelitian pada bagian ini akan dibahas mengenai uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang

lainnya. Priyatno (2010) mengutip Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Analisa data dilakukan dengan teknik Analisa Regresi. Riduwan dan Engkos A Kuncoro mengatakan: “Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi dapat juga diartikan sebagai usaha memprediksi perubahan. Analisis Regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20. Jadi, analisa regresi dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi penelitian yang meliputi variabel kepemimpinan direktur (X), produktivitas tenaga kependidikan (Y) di Akademi Maritim Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Direktur

Data penelitian yang diperoleh adalah setelah melakukan penelitian dilapangan. Penelitian dan pencarian data dilakukan melalui angket yang disebarakan kepada keseluruhan responden. Untuk hasil uji validitas diketahui dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 50, maka didapat r tabel sebesar 0,279.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Direktur

Pearson Correlation
.563**,333*,471**,363**,457**,201,356*,479**,161,239,253,380**,360*,415**,453**,411**,148,261,370**,394**,269,205,210,086,032-,048,148,082,167,258,111,088,261,159,152,357*,251,339*,420**,128,189,047,289*,335*,467**,297*,359*,482**,169,372**
Sig. (2-tailed)
.000,018,001,010,001,161,011,000,264,095,076,006,011,003,001,003,305,067,008,005,059,153,143,552,828,739,305,572,247,071,443,542,067,272,292,011,079,016,002,376,189,747,041,017,001,036,011,000,240,008
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 50, maka didapat r tabel sebesar 0,279. Untuk nilai korelasi bagi item 6, 9-11, 17-18,21-35,37, 40-42 dan 49 nilai korelasi kurang dari 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorealsi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,279 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Untuk item yang tidak valid maka harus dibuang atau diperbaiki.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan

Pearson Correlation
516**,441**,382**,323*,340*,162,154,660**,282*,234,054,094,151,162,094,234,416**,407**,028,232,175,493**,430**,412**,268,211,551**,291*,312*,558**,288*,486**,347*-,225,488**1
Sig. (2-tailed)
,000,001,006,022,016,262,287,000,047,102,712,515,294,262,515,102,003,003,847,105,225,000,002,003,060,142,000,041,028,000,042,000,014,116,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 50, maka didapat r tabel sebesar 0,279 (lihat pada lampiran tabel r). Untuk nilai korelasi bagi item 6-7, 10-16,19-21, 25-26 dan 34 nilai korelasi kurang dari 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorealsi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,279 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Untuk item yang tidak valid maka harus dibuang atau diperbaiki.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Selanjutnya Priyatno (2010) mengatakan reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.777	Realibel
Produktivitas	0.785	Realibel

Dari data tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan nilai yang reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Bagian ini menyajikan hasil analisis regresi penelitian. Hasil yang disajikan adalah berupa hasil analisis regresi sederhana. Penyajian hasil analisis regresi tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,415	4,777

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Direktur

Tabel 5. Hasil Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			

(Constant)	31,745	4,354		7,290	,000
¹ KEP. DIREKTUR	,534	,040	,634	13,326	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 31,745 + 0,534X$$

Arti persamaan ini adalah konstanta sebesar 31,745; artinya jika Kepemimpinan Direktur (X) nilainya adalah 0, maka produktifitas kerja tenaga kependidikan (Y) nilainya sebesar 31,745. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Direktur (X) sebesar 0,534; artinya jika Kepemimpinan Direktur mengalami kenaikan 1 poin, maka Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,534. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Direktur dengan Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y). Semakin tinggi Kepemimpinan Direktur maka semakin meningkatkan Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y)). Hipotesa pertama yang diajukan dalam bentuk kalimat.

Ha : Kepemimpinan Direktur (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y).

Ho : Kepemimpinan Direktur (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y).

Hipotesis dalam bentuk statistik:

Ha : $\rho_{YX} \neq 0$

Ho : $\rho_{YX} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

☐ Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

☐ Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa Coefficients Variabel Y3X memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ (maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,402, berarti 40,2% variabel Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Direktur. Kemudian 59,8% variabilitas Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan diterangkan oleh variabel lain. Simpulan bahwa Kepemimpinan Direktur (X) memiliki pengaruh cukup

signifikan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y) sebab berada pada interval nilai 0,40 – 0,599 adalah cukup signifikan.

Hasil Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil keluaran komputer memperlihatkan hasil analisis regresi, signifikansi sebagaimana terdapat dalam kolom Sig (signifikan) Coefficients Variabel Y3X memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ (maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,402, berarti 40,2% variabel Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Direktur. Kemudian 59,8% variabilitas Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan diterangkan oleh variabel lain. Simpulan bahwa Kepemimpinan Direktur (X) memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y) sebab berada pada interval nilai 0,40 – 0,599 adalah cukup signifikan. Kepemimpinan mencakup interaksi individu (pemimpin dan pengikut) dan variabel dalam situasi serta lokus (lokus sosio-budaya dan kerja) kepemimpinan dimana kepemimpinan itu diterapkan. Kepemimpinan berhubungan erat dengan orientasi teoritis dan riset empiris. Orientasi ini terlihat dalam menghadapi masalah kepemimpinan yang cenderung melihat permasalahan kepemimpinan secara global. Menurut Vincent Gaspersz, bahwa kepemimpinan yang efektif menurut konsep manajemen kualitas adalah kepemimpinan yang peka terhadap perubahan dan melakukan pekerjaannya secara terfokus.

Kepemimpinan direktur merupakan bagian penting bagi kinerja tenaga kependidikan. Hal ini akan mendorong dan memotivasi tenaga kependidikan menyukai pekerjaan yang menantang dan diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin. Produktifitas kerja tenaga kependidikan adalah berbicara tentang rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diterima, khususnya untuk melakukan tugas-tugas administrasi sekolah. Ada rasa memiliki terhadap lembaga tempat bekerja. Kepemilikan rasa tersebut sebagai wujud keberanian dalam menanggung resiko dan layak mendapatkan imbalan yang sepatutnya. Ada suatu komitmen untuk selalu ingin memiliki produktifitas lebih tinggi. Menjalankan tugas sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku. Bukan bekerja sesuai dengan dan atas anjuran teman. Meningkatkan jiwa dan semangat bekerja sama dengan teman dalam urusan lembaga. Hal ini dinamakan dengan Need for Affiliation. Sehingga tenaga kependidikan yang memiliki motivasi produktifitas akan dihargai atas kinerja yang diraih dalam tugasnya. Dihargai karena mempunyai kemampuan melakukan tugas yang diterimanya dan tetap semangat yang tinggi. Memiliki rasa sportivitas yang tinggi dalam bekerja dan bekerja secara sehat.

Pemimpin harus memiliki visi sebab pemimpin tanpa visi adalah pemimpin yang sedang berjalan menuju kegagalan. Menurut Barna, "visi adalah suatu gambaran yang terpampang di mata Anda mengenai bagaimana sesuatu dapat atau harus terjadi di masa yang akan datang. Visi mengandung arti kenyataan yang tampak, suatu gambaran keadaan yang belum ada saat ini. Pemimpin dalam kepemimpinannya harus memiliki gambaran yang jelas mengenai pengaruhnya kepada staf yang dipimpinnya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Menurut hemat penulis, apabila sebuah institusi memiliki kepemimpinan direktur yang kokoh dan memiliki dosen-dosen yang memiliki keinginan atau motivasi berprestasi tinggi, serta

memahami kinerjanya dengan baik, maka akan dapat memberikan pengaruh dan kontribusi besar terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan.

SIMPULAN

Kepemimpinan Direktur (X) terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y). Berdasarkan hasil keluaran komputer dan memperlihatkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa Coefficients Variabel memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ (maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,402, berarti 40,2% variabel Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Direktur. Kemudian 59,8% variabilitas Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan diterangkan oleh variabel lain. Simpulan bahwa Kepemimpinan Direktur (X) memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan (Y) sebab berada pada interval nilai 0,40 – 0,599 adalah cukup signifikan. Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah (a) direktur Perguruan Tinggi agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau menganjurkan kepada para dosen untuk mengikuti diklat atau kursus-kursus agar peningkatan kompetensi dapat terjadi., (b) Tenaga kependidikan perlu mendapat pelatihan dan harus berupaya keras secara disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai tenaga dalam institusi tempat dimana ia bekerja dan melayani dan (c) Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain tentang kepemimpinan guna menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M, Sardiman (2014) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Ariani, Dorothea Wahyu (2014) *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Asmani, Jamal Ma'mur (2012) *Tips Menjadi Dosen Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*, Yogyakarta: Diva Press.
- Bennin, Warren, (2012) *Menjadi Pemimpin Efektif*, Jakarta: Gramedia,
- Damazio, Frank, (2012). *Kepemimpinan Yang Sukses*, Jakarta: Harvest Publication House.
- Dimiyati dan Mudjiono, (2009). *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, F., Listyaningsih, L., & Susilawati, S. (2021). Kepemimpinan Direktur Berpengaruh pada Peningkatan Kreatifitas Tenaga Pendidik. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(1), 109-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.1378>
- Hamalik, Oemar, (2010). *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Hocking, David, (2001). *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Husdarta, H.J.S, (2009). *Manajemen Pendidikan Jasmani*, Bandung: Alfabeta.
- Irianto, Agus. H, (2010). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- J, Sudarminto, (2001). *Citra Guru, Dalam Pendidikan Kegelisahan Sepanjang Jaman*, Yogyakarta: Kanisius.
- Johnson, Lou Anne, (2008). *Pengajaran yang Kreatif dan Menarik*, Jakarta: PT Indeks.
- Kartono, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Karsidi, Ravik. (2006). *Sosiologi Pendidikan*. Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS.
- Matondang, (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Mulyasa, E, (2011). *Menjadi Dosen Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi, (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: MediaKom..
- Ridwan, (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rusman, (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Rajawali Press..
- Sardiman, (2009). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES
- Sukardi, (2005) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumardjoko, Bambang, (2010). *Membangun Pendidikan Mutu Perguruan Tinggi Analisis Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumiyatiningsih, Dien, (2006) *Mengajar dengan Kreatif dan Menari*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Supardi, (2012). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Jakarta: UFUK Press.
- Suparno, Paul, dkk, (2002). *Reformasi Pendidikan Sebuah Rekomendasi*, Yogyakarta: Kanisius.
- Umar, Husein, (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Uno, Hamzah B, (2011). *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, Tony, (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*, Yogyakarta: Cahaya Adma Pustaka.
- Yamin, Martinis dan Maisah, (2010). *Standarisasi Kinerja Dosen*, Jakarta: Gaung Persada Press.