

**ANALISIS SELF EFFICACY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, SERVANT LEADERSHIP,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PURWOKERTO**

Amin Budiastuti¹, Susanti Budiastuti²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto

Email: budiastutiamin@gmail.com

ABSTRACT

The aim of the research was to analyze the levels of self efficacy, employee engagement, servant leadership, organizational citizenship behavior and educational staffs' job performance at the Private Higher Education in Purwokerto. This research was conducted from April until May 2018. This research was conducted with a survey method by quantitative descriptive analysis. The number of respondents was 150 who were determined by employing cluster random sampling method. Data were collected based on questionnaires. The results showed that levels of self efficacy, employee engagement, servant leadership, organizational citizenship behavior and job performance of educational staffs in high category with respondent perceptions were 4.16, 4.02, 3.88, 3.92, and 4.03, respectively.

Keywords: *Self efficacy, Employee engagement, Servant leadership, Organizational Citizenship Behavior, Job performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat *self efficacy, employee engagement, servant leadership, Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. Penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2018. Penelitian ini menggunakan metode survey menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 tenaga kependidikan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Data diperoleh dengan mendistribusikan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy, employee engagement, servant leadership, organizational citizenship behavior* dan kinerja tenaga kependidikan di Purwokerto dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing berturut-turut 4,16; 4,02; 3,88; 3,92 dan 4,03.

Kata kunci: *Self efficacy, Employee engagement, Servant leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Purwokerto sebagai kota pelajar menjadi tempat tujuan bagi sebagian calon mahasiswa untuk menuntut ilmu di pendidikan tinggi. Merujuk pada data yang ada di laman Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, saat ini terdapat 20 Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menghadapi tantangan terkait keberlanjutannya di masa depan dalam menghadapi dinamika lingkungan internal dan

Corresponding Author

Email: budiastutiamin@gmail.com

terutama lingkungan eksternal, seperti kompetisi yang semakin ketat, kebijakan pemerintah dan tuntutan dunia industri terkait kompetensi lulusan Perguruan Tinggi. Meningkatnya persaingan di antara organisasi menuntut setiap organisasi untuk memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi agar memiliki kinerja karyawan yang tinggi sehingga mampu mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi.

Sumber daya manusia di Perguruan Tinggi terdiri atas pimpinan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pekerjaan tenaga kependidikan meliputi segala aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas administrasi yang dilaksanakan pegawai terutama mengenai pelayanan kepada mahasiswa dan dosen, di bidang akademik, kemahasiswaan, keuangan dan bidang administrasi umum lainnya. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu dianalisis bagaimana kinerja tenaga kependidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti *self efficacy*, *employee engagement*, *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat diketahui tingkat *self efficacy*, *employee engagement*, *servant leadership*, *organizational citizenship behavior* dan kinerja tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto.

Tujuan Penelitian

Menganalisis tingkat *self efficacy*, *employee engagement*, *servant leadership*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto.

Kegunaan Penelitian

Sebagai masukan bagi pengambil keputusan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto untuk meningkatkan *self efficacy*, *employee engagement*, *servant leadership*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja tenaga kependidikan. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Self Efficacy menurut Bandura (2002) adalah sebagai *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: yakin mampu menyelesaikan pekerjaan, yakin dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan pekerjaan, yakin mampu berusaha dengan keras menyelesaikan pekerjaan, yakin mampu menghadapi hambatan dalam bekerja, dan yakin menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi.

Employee engagement menurut Hewitt (2008) adalah sikap positif pegawai dan organisasi (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Indikator *employee engagement* adalah: berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, siap berkontribusi untuk kemajuan organisasi, memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, tidak menyerahkan pekerjaan kepada orang lain walaupun sulit, bangga dengan pekerjaan, dan bekerja dengan penuh konsentrasi.

Servant Leadership diadopsi dari Greenleaf (1970) dalam Spears dan Lawrence (2002) yaitu pendekatan kepemimpinan yang berupaya meningkatkan layanan kepada orang

Corresponding Author

Email: budiastutiamin@gmail.com

lain, pendekatan holistik untuk bekerja membangun kebersamaan, dan berbagi kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Indikator *servant leadership* adalah: mendengarkan, empati, bijaksana, mencari solusi, tumbuh, berjiwa sosial, visioner, dan melayani.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak terkait pada penggajian, tetapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif (MacKenzie dkk., 1999). Indikator OCB yaitu: *altruism, conscientiousness, sportmanship, civil virtue, dan courtesy*.

Kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Instrumen kinerja adalah: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab, dan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode survey menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto berjumlah ±500 orang. Ukuran sampel dihitung dengan metode yang dikembangkan Slovin dalam Umar (2000), sebagai berikut :

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,05)^2} = 144,93 \text{ dibulatkan } 145.$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden ditetapkan sebanyak 150. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas melalui *regression weight* model pengukuran menunjukkan *critical ratio* (CR) untuk semua indikator lebih besar dari dua kali standard errornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas, semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien α lebih besar dari 0,70; dengan demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Jawaban responden terhadap variabel penelitian dikategorikan berdasarkan interval kelas (Sugiyono, 2006). Interval kelas = (nilai tertinggi - nilai terendah): banyaknya kelas yang digunakan, seperti tertera pada Tabel 1, sehingga diperoleh lima kategori yaitu rendah, kurang, cukup, tinggi dan sangat tinggi. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2, 3, 4, 5, dan 6 di bawah ini.

Tabel 1. Standar kategori penilaian jawaban responden

Skala interval	Kategori
1,00 – 1,80	Rendah
1,81 – 2,60	Kurang
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 2. Tingkat *self efficacy* tenaga kependidikan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan Keyakinan dapat memotivasi diri	4,2	Tinggi
2	Keyakinan mampu berusaha keras menyelesaikan pekerjaan	4,3	Tinggi
3	Keyakinan mampu menghadapi hambatan	4,4	Tinggi
4	Keyakinan mampu menyelesaikan setiap tugas dalam berbagai situasi	4,0	Tinggi
5	Rata-rata	4,16	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata *self efficacy* (Tabel 2) yang terdiri atas lima indikator yaitu sebesar 4,16 yang berada dalam rentang nilai 3,41 sampai dengan 4,20; nilai ini termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah (3,9) adalah keyakinan mampu menyelesaikan setiap tugas dalam berbagai situasi, sedangkan indikator dengan skor tertinggi (4,4) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki keyakinan mampu berusaha keras menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. Tingkat *employee engagement* tenaga kependidikan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja Memiliki energi tinggi ketika bekerja	4,5	Tinggi
2	Tidak menyerahkan pekerjaan pada orang lain walau sulit	3,9	Tinggi
3	Bangga dengan pekerjaan	3,6	Tinggi
4	Bekerja dengan penuh konsentrasi	4,1	Tinggi
5	Rata-rata	4,02	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata *employee engagement* (Tabel 3) sebesar 4,02; nilai ini termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah (3,6) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan tidak menyerahkan pekerjaan pada orang lain walaupun sulit, sedangkan

indikator dengan skor tertinggi (4,5) mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan mau berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

Tabel 4. Tingkat *servant leadership* tenaga kependidikan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Mendengarkan penuh perhatian	3,8	Tinggi
2	Membantu karyawan menyelesaikan persoalan	3,9	Tinggi
	Mendorong karyawan bersemangat bekerja		
3	Memberi ruang karyawan meningkatkan kualitas diri	4	Tinggi
4		4	Tinggi
5	Mempersiapkan karir karyawan	3,8	Tinggi
6	Bertanggung jawab terhadap karyawan	4	Tinggi
7	Menjalankan visi	3,9	Tinggi
8	Tipe pemimpin yang melayani	3,6	Tinggi
	Rata-rata	3,9	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata *servant leadership* (Tabel 4) yaitu sebesar 3,9; skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata terendah (3,6) mengindikasikan tipe pemimpin yang melayani, sedangkan indikator yang memiliki skor tertinggi (4) ada tiga yaitu mendorong karyawan bersemangat bekerja, memberi ruang karyawan meningkatkan kualitas diri, dan bertanggung jawab terhadap karyawan.

Tabel 5. Tingkat OCB tenaga kependidikan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Senang membantu rekan kerja	4,2	Tinggi
2	Mampu bekerja melebihi standar	3,5	Tinggi
3	Toleransi keadaan kurang ideal	3,7	Tinggi
4	Mudah beradaptasi	3,9	Tinggi
5	Hubungan baik dengan rekan kerja	4,3	Tinggi
	Rata-rata	3,92	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* (Tabel 5) sebesar 3,92 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah (3,5) adalah mampu bekerja melebihi standar, sedangkan indikator dengan skor tertinggi (4,3) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 6. Tingkat kinerja tenaga kependidikan

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas hasil kerja sesuai target	3,9	Tinggi
2	Kualitas hasil kerja sesuai standar mutu	3,8	Tinggi
3	Penyelesaian tugas sesuai batas waktu	4	Tinggi
4	Kehadiran sesuai ketentuan yang berlaku	4	Tinggi
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	4,2	Tinggi
5	Bekerja sama dalam bekerja	4,3	Tinggi
	Rata-rata	4,03	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata kinerja tenaga kependidikan sebesar 4,03 termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan rata-rata terendah (3,8) adalah kualitas hasil pekerjaan tenaga kependidikan sesuai standar mutu, sedangkan indikator dengan skor tertinggi (4,3) menunjukkan bahwa mereka bekerja sama dalam bekerja.

KESIMPULAN

Tingkat *self efficacy*, *employee engagement*, *servant leadership*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto termasuk dalam kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 2002. Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.
<http://kopertis6.or.id> Daftar Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah, diakses 20 Mei 2017
- Hewitt Associate. 2008. *Leadership Opportunites: Imncreased Bottom Line Results Through Improve Staff Enggagement*. Modul.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B, Paine, J.B,dan Bachrach, D.G. 2000. Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of the Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Prawirosentono. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Saifudin, A. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Spears, Larry C. dan Lawrence, Michele. 2002. *Focus on Leadership (Servant Leadership for The Twenty-First)*. New York: Published by John Wiley & Sons, Inc.
- Umar, Husein. 2000. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Yukl, G.A. 2002. *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, N.J:Prentice Hall.