



KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KEPEMIMPINAN DI STIMI BANJARMASIN

Dodik Jatmika

Manajemen, STIMI Banjarmasin

e-mail: dodik.jatmika@stimi-bjm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan STIMI Banjarmasin dan motivasi terhadap kinerja pemimpin STIMI Banjarmasin pada tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kepemimpinan STIMI Banjarmasin, yang berarti bahwa peran serta Dosen, staf dan karyawan perguruan tinggi harus diperhatikan untuk mewujudkan keberhasilan pemimpin dengan memberikan motivasi yang dapat dicerminkan melalui reward yang diberikan pada dosen, staf dan karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of STIMI Banjarmasin leadership and motivation on the performance of STIMI Banjarmasin leaders in 2021. The research method used in this study was qualitative descriptive research. The results showed that leadership and motivation influenced the leadership performance of STIMI Banjarmasin, which means that the participation of lecturers, staff and college employees must be considered to realize the success of leaders by providing motivation which can be reflected through rewards given to lecturers, staff and employees.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance



PENDAHULUAN

Sekolah tinggi ilmu manajemen Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di Kalimantan Selatan yang tepatnya berada di kota Banjarmasin yang dipimpin oleh Ketua Perempuan. Kinerja Pemimpin perguruan tinggi merupakan hasil pola pikir yang diimplementasi dalam visi dan misi yang dimiliki seorang pemimpin yang membawa gerbong kepemimpinannya. Menurut Jatmika dan Andarwati (2018) menyatakan bahwa kinerja juga dapat diartikan dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan membandingkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kepemimpinan di sekolah tinggi ilmu manajemen Indonesia merupakan semangat atau dorongan dalam diri pemimpin yang berkeinginan untuk memajukan sekolah tinggi ilmu manajemen Indonesia lebih maju dan berkembang dari kepemimpinan sebelumnya. Menurut Jatmika dan Andarwati (2018) *Motivation is an encouragement or a seminal of both the external and the internal to achieve the goal, measured by four indicators namely: physiological needs, needs sense of security, social needs, need appreciation*. Yang berarti bahwa jika menginginkan kinerja yang baik maka dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dibutuhkan motivasi baik dari internal maupun motivasi eksternal

Kepemimpinan menurut Hunt et.al (2010:306) *Leadership is the process of influencing others and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives* (kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama).

Kinerja

Kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan, perbuatan (2) penampilan atau pertunjukan, sedangkan kinerja dalam ilmu administrasi/manajemen memiliki pengertian hampir sama dalam istilah Rue dan Syare sebagai tingkat pencapaian hasil/penyelesaian terhadap tujuan organisasi (*the degree of accomplishment*). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability capacity, held, incentive, environment dan validity*. Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell dapat dilihat dari lima hal, yaitu:

1. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Communication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Menurut Mitchell dan Larson (1987:491) “*area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam



menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Menurut Robert Bacal (2005:3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

“Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2003:34). Dengan demikian kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas dalam artian di luar mengajar misalnya dalam administrasi siswa dalam hal ini ukuran kinerja guru adalah sesuai dengan yang dijelaskan dalam UU guru dan dosen pasal 35.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Veithzal (2005: 455). mengemukakan: “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory) Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (physiological needs) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan



lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.

- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Social need* di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b). Harapan dan keberhasilannya; dan (c). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.

Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (*the two Factors Theory*)

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan



teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interview.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

1. Faktor “*Motivational*”

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

2. Faktor “*Hygiene*”

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Masalah yang dihadapi oleh guru berbeda dengan apa yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. Guru, di samping menghadapi permasalahan dalam berhubungan dengan siswa, juga dalam berhubungan dengan kepala sekolah dan pejabat di atasnya. Proses belajar mengajar dalam organisasi sekolah mempunyai masalah tersendiri. Guru sekolah dasar pada umumnya berinteraksi dengan banyak siswa setiap hari pada situasi yang hampir sama dan terkadang bersifat pribadi, lebih-lebih guru borongan atau *self-contained classroom*, hal ini dikarenakan di Sorong Selatan Papua Barat satu sekolah hanya terdapat 2 (dua) orang Guru.

Pada umumnya guru relatif jarang berinteraksi dengan supervisor atau pengawas. Pelaksanaan supervisi di sekolah pun berbeda dengan di perusahaan. Postulat teori dua faktor, bahwa ada seperangkat faktor (*motivator*) yang menghasilkan kepuasan, dan ada seperangkat lain (*hygienes*) menghasilkan ketidakpuasan. Dua hal ini tidaklah berlawanan, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda di dalam organisasi.

“**Theory X and Theory Y**” dari Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi. Teori X (negatif) merumuskan asumsi bahwa karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol



bahkan mungkin ditakut-takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sedangkan teori Y (positif) memiliki asumsi bahwa karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Jadi, teori Mc Gregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y yang positif dari perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagaipendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya. Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut

Kepemimpinan

leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals (Robbins,2012:368). Menurut Makawimbang (2012:10) Terdapat dua teori kepemimpinan yaitu: teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern:

1. Teori kepemimpinan klasik.

Menurut Makawimbang (2012:10). Teori kepemimpinan klasik terdapat dua model, yaitu: teori kepemimpinan model taylor dan kepemimpinan model mayo. Gaya kepemimpinan Model Mayo yang terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan Taylor yang memperlakukan manusia seperti mesin. Akibatnya, banyak pegawai yang sakit, bercerai, kacau balau karena hidupnya hanya untuk bekerja, lupa makan, dan keluarga. Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin (a) selain mencari teknik atau metodekerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik; (b) pusat-pusat kekuasaan adalah hubungan pribadi dalam unit-unit kerja; dan (c) fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiaannya

2. Teori Kepemimpinan Modern

Teori kepemimpinan modern terdiri atas: teori sifat dan teori perilaku

a. Teori sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau cirri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau cirri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin, yaitu:



- 1) Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatism, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan;
- 2) Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
- 3) Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

b. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku:

1) Konsiderasi dan struktur inisiasi

Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki cirri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.

2) Berorientasi kepada bawahan dan produksi

Perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut model *leadership continuum* pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil atau tugas dan terhadap bawahan atau hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Hunt et.al (2010:306) *Leadership is the process of influencing others and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives* (kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama)

Menurut Robbins (2005) gaya kepemimpinan terdiri dari :

1) Gaya Otokratis



Gaya otokratis menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.

2) Gaya Demokratis

Gaya Demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

3) Gaya *Laissez Faire*

Dalam gaya *laissez faire*, pemimpin umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

METODE

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif Kualitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian eksploratif.

Ruang Lingkup Penelitian, Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengkaji bidang kinerja, kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki oleh Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia di Banjarmasin.

Kinerja

Kinerja merupakan keberhasilan pencapaian yang telah dilakukan oleh ketua STIMI Banjarmasin

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang dimiliki oleh ketua STIMI Banjarmasin yang ditandai pada aktivitas reaksi untuk mencapai visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepemimpinan STIMI Banjarmasin yang dicerminkan oleh model dan gaya kepemimpinan dalam memimpin dosen, staf dan karyawan yang berada dilingkungan kampus dan yang berada dilingkungan luar kampus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin merupakan lembaga pendidikan tinggi dibawah Yayasan Pendidikan KRPRI Propinsi Kalimantan Selatan yang berkedudukan di Kota Banjarmasin. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin memperoleh status “terdaftar” berdasarkan surat keputusan menteri Pendidikan dan kebudayaan RI No. 0470/0/1987. Tanggal 6 Agustus 1987, kemudian diperbarui dengan surat keputusan menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.507/DIKTI/KEP/1992 tanggal 16 Nopember



1992 dihitung sejak tanggal 14 Februari 1995 dengan SK Dirjen Dikti No. 034/DIKTI/KEP/1995 berstatus diakui

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin merupakan perubahan dari ASMI Banjarmasin yang didirikan pada tanggal 17 Maret 1983 oleh Yayasan KRPRI Propinsi Kalimantan Selatan dan berstatus terdaftar berlandaskan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0370-0I 1984 tanggal 8 Agustus 1984

Pada tanggal 13 Desember 2017 terpilih dan diangkat Dr. Titien Agustina M.Si sebagai ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin dengan visi pada tahun 2021 menjadi perguruan tinggi yang berdaya saing, berkarakter dan berjiwa entrepreneurship dalam ilmu manajemen ditingkat regional dengan misi (1) mengembangkan kelembagaan yang berorientasi mutu dikawasan regional, (2) menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berdaya saing, berkarakter dan berjiwa entrepreneurship dibidang ilmu manajemen, (3) mengembangkan penelitian yang berkarakter dan berjiwa entrepreneurship dibidang ilmu manajemen, (4) mengembangkan program pengabdian kepada masyarakat yang dapat meningkatkan jiwa entrepreneurship.

Berdasarkan Visi dan Misi yang dibuat, ketua STIMI Banjarmasin sekaligus sebagai pemimpin organisasi yang memimpin Dosen, Staf dan Karyawan dengan penuh kegigihan dan semangat mewujudkan kinerja pemimpin yang mampu mewujudkan visi dan misi yang telah dibuat. Kesuksesan dalam memimpin organisasi yang terdiri dari Dosen, staf dan karyawan tercapailah (1) terwujudnya pengembangan lembaga yang awalnya belum terdapat pascasarjana pada tahun 2020 mendapatkan surat ijin pendirian S2 (pascasarjana) Magister Manajemen dan tahun 2021 dimulailah penerimaan mahasiswa pascasarjana. (2) pada tahun 2021 terdapat 11 Dosen yang bergelar Doktor yang bertujuan untuk mewujudkan pengajaran yang berdaya saing. (3) mengembangkan program pengabdian kepada masyarakat dengan meningkatkan jiwa entrepreneurship dalam bentuk pendampingan dan pemberian pelatihan UMKM, mencetak mahasiswa sebagai pebisnis dengan kegiatan kompetensi bisnis mahasiswa.

SIMPULAN

Kepemimpinan entrepreneurship yang diterapkan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia dan motivasi yang diberikan pada Dosen, Staf dan karyawan mampu meningkatkan kinerja pimpinan, yang berarti bahwa peran serta Dosen, staf dan karyawan perguruan tinggi harus diperhatikan untuk mewujudkan keberhasilan pemimpin dengan memberikan motivasi yang dapat dicerminkan melalui reward yang diberikan pada Dosen, staf dan karyawan.



DAFTAR RUJUKAN

- Jatmika Dodik dan Andarwati Mardiana 2018, Pengaruh kinerja keuangan yang diukur dengan rasio rentabilitas terhadap dividend payout rasio. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4 (01), 2018, 41-50
- Jatmika Dodik dan Andarwati Mardiana 2018, The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of the tax office in surakarta. *International journal of economics, business and accounting research (IJEBAR) Vol 2 issue 1*
- Maslow, Abraham H, 1970, motivation and personality. 3rd ed, revised by R Frager, Fadiman, C McReynold & R. Cox, Harper and Row, New York
- Michell, TR. Dan Larson 1988, *people and organization and introduction to organization behavior*, Singapore: Mc. Graw. Hill Inc.
- Stoner AE, James dan Wankel, Charles, 1996, Manajemen jilid I, edisi ketiga, intermedia Jakarta
- Riana, Gede, Supartha Gede Wayan, Tucunan Johan Agung Roy (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Pandawa) *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana • 2014*