



ISOAE2014
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR
MALAYSIA

Proceedings of the
**3rd International Seminar
on Quality and
Affordable Education**

25th – 28th November 2014 | Faculty of Education, University of Malaya, Kuala Lumpur

***"Developing Quality and Affordable
Education for All"***

Proceeding

ISQAE 2014

3RD INTERNATIONAL SEMINAR ON QUALITY & AFFORDABLE EDUCATION

Developing Quality and Affordable Education for All

Jointly organized by:



Hosted by:



25 - 28 November 2014

**Faculty of Education,
University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia**

Published by:

FACULTY OF EDUCATION, UNIVERSITI MALAYA
Faculty of Education
University of Malaya
50603 Kuala Lumpur
Malaysia

© Faculty of Education, University of Malaya

All reserved. None of the publication of this proceeding can be republished or transferred in any means, electronically or mechanically such as copying, recording or storing for reproduction or accessed without the written consent from the holders of the rights.

All the papers in this proceeding are presented at the 3rd International Seminar on Quality and Affordable Education, 25–28 November 2014 at Faculty of Education, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.

Design and proofread by:

Publication Unit, ISQAE 2014

Printed by:

Ebiza Pack Sdn. Bhd.
Lot 452-A & 446, Jalan 18/2A,
Taman Sri Serdang,
43300 Sri Kembangan

Edited by:

Alina A. Ranee

Fatiha Senom

Hamidah Sulaiman, *Dr.*

Mohd Faisal Mohamed

Mohd Ibrahim K. Azeez

Mohd Paris Saleh

Mohd Ridhuan Mohd Jamil

Muhammad Faizal A. Ghani, *Assoc. Professor Dr.*

Nur Afiqah Rosden

Pradip Kumar Mishra, *Dr.*

Rahimi Md. Saad

Roselina Johari Mohd Khir

Sa'idah Nafisah Mohd Zahari

Yusni Mohamad Yusof

Zaharah Hussin, *Dr.*

CONTENTS

Title	Page
The Parent's Unconcern In Guiding Adolescent On The Possibility Of The Occurrence Of Juvenile Delinquency	1
The Effect Of Civic Education Learning (Civics) And Religiosity Factor Upon The Tolerance Development Of The Social Sciences Faculty Students At Manado State University	9
Development Education Learning For Parents Based Multimedia In Early Childhood Education	23
Evaluasi Program Terhadap <i>Millennium Development Goals</i> Bidang Pendidikan Di Kabupaten Kuningan Jawa Barat	28
The Influence Of Corporate Ethics, Competitiveness And Organizational Commitment Toward Quality Of Service On Bumisatu Group	37
The Change School Management For Curriculum 2013 In Improving The Quality At Sman 7 Bogor, West Java Indonesia	45
Archery Talent Guidance Development Model	53
Penanaman Nilai Sejarah Melalui Metode Pengenalan Sejarah Berbasis Kearifan Lokal Melayu Jambi	57
The Development Of Instructional Media On The Object Hydrogen Atoms In The Mechanical A Quantum	65
The Effect Of Home Location And Adversity Quotient Toward Adaptation Of Societies On Region About Residence	72
Pengaruh Animasi Terhadap Pencapaian Bahasa Arab	78
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Sains Siswa Indonesia Berusia 15 Tahun Berdasarkan Data Studi Pisa	83
The Civic Educational (Pkn) Learning Through Thematic Principle In An Effort Developing Moral Intelligence (Study Of Qualitative In Sd Laboratorium Pgsd Fip Unj 2010)	90
Effektifitas Metode Bermain Peran Makro Dalam Peningkatan Kemampuan Perilaku Moral Anak Usia 5-6 Tahun Di Kb-Tk Lab School Fip-Unj	97
Efektivitas Model Belajar Whole Brain Learning Dalam Pembelajaran Berbicara Bahasa Inggris (Quasi Eksperimen Pada Mahasiswa Semester 2 Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Banten Jaya 2013/2014)	111
Pemerolehan Bahasa Indonesia Anak Usia 2,4 Tahun (Studi Kasus Terhadap Pemerolehan Bahasa Anak Usia Dini)	122
Accuracy Of Parameter Estimation And Concordance Method Based On Item Response Theory	132
Teaching And Learning Strategy Of Multicultural Education For Students At Primary School Teacher Education	139
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Coaching Terhadap Kepuasan	145

Kerja Karyawan Perusahaan Di Merak Banten	
Kontribusi Komite Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan	150
Pengaruh Supervisi, Kekohesifan Kelompok Dan Konsep Diri Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smp Di Jakarta Barat	156
Validating Teachers Personality Competence And Its Influence On Their Moral Behavior Based On Teachers Gender Equality	166
Program Evaluation Of Three Diploma (D3) Faculty Of Engineering Department Of Mechanical Engineering State University Jakarta	175
Pemertahanan Bahasa Nias	178
Optimizing The Role Of Women Creative Industry Base On Locality	183
Arabic Teacher Competency Standars At Senior High School In Order To Implementation Curriculum 2013	197
Language Education Research Trends	204
Curriculum Development In School Education Management Systems Using Open-L Oop Positive Controls	210
Measurement Of Education Productivity Pass By Analysis Kohor For Headmaster State Elementary School And State Junior High School	222
Correlation Between Knowledge Of Literary Theory, Attitude Towards Literature And Reception Ability Of Contemporary Poetry	230
Flipped Classroom: Reviving Cognitive Development Among School Students	242
The Effect Of Authentic Assesment And Adversity Quotient Toward Mathematics Achievement	247
Grouping: One Of The Effective Technique In Teaching And Learning Social Studies At Elementary School	254
Mapping The Hots Of Senior High School Student In Mathematics Instructional Using Multi Dimensional Scaling	259
The Meaning Of Quality In The Qualitative Research From The Viewpoints Of Phd Students	264
Perbandingan Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Pada Pesantren Di Kabupaten Konawe Propinsi Sulawesi Tenggara (Kasus Pesantren Al Munawwarah Dan Pesantren Al Muhajirin)	272
The Influence Of Attitude Toward Teacher Profession, Emotional Intelligence And Work Discipline On Teacher's Performance In The Field Of Civil Engineering Vocational School (2014)	276
"My Students Are My Friends": Facilitation Technique Of Learning In Scientific Approach Based Curriculum At Sd Alam Pelopor Of Bandung Indonesia	290
Ketercapaian Standar Mutu Pendidikan Di Kabupaten Buton Provinsi Sulawesi Tenggara	294

Improving Asking Questions Skill Of Elementary School Science Teacher Through Questioning & Listening (Q/L) Strategies Implementation	300
The Effect Analysis Of Principal Leader Competencies Towards Quality Tomorrow's School In The Twenty First Century (Principal Leader Competency Study Of Quality Educational Management Services)	307
Optimalisasi Pembelajaran Fisika Dengan Penerapan Model Problem-Based-Learning Dengan Metode Eksperimen Pada Konsep Listrik	326
Learning Evaluation Of Center Method With Model Of Context Input Process Product	332
Career Development Prospects Of Women Teachers In The School Samarinda City	341
Improving Lecturer Ethical Behavior Through The Refinement Of Head Of Department (Kaprod) Leadership: A Causality Study At Several Private Universities In Bogor, Indonesia	346
Implementation Management Of Change In Man 3 Palembang South Sumatera	353
Contextual Application In The Making Learning Multimedia Presentation On Learning Media Course In The Department Of Tarbiyah Stain Kendari	369
Peran Pembelajaran Kebidanan Komunitas Terhadap Pembentukan Sikap Profesional Bidan	378
Mutu Layanan Akademik	383
The Effect Return On Investment Of Human Capital (Roihc), Effectivity With Performance Organization	393
Model Pembelajaran Melempar Pada Siswa Sekolah Dasar	401
The Influences Of Organizational Culture, Level Of Moral Hierarchy, And Motivation Towards The Teacher Commitment	409
Democratization In Order To Achieve Qualified Andaffordable Education: Reflection And Analysis Of The Indonesian Experience	416
Management Of Teachers Professional Development To Achieve Qualified Education	422
Pengembangan Bahan Ajar Pengantar Bisnis Berbasis Kearifan Lokal (Local Wisdom) Untuk Meningkatkan Vocational Skill Mahasiswa	429
Study About Misconceptions Of Cell Biology On Senior High School Students And Teachers Based On Metacognitive	436
Ict Based Learning Model Development For Improving Students Independency	446
Teks Cerpen Dalam Model Pembelajaran Berbasis Proyek Pada Siswa Kelas Vii Smp	454
The Effect Of Parenting Patterns, Peer Group Interaction, And Teenager's Interaction With Tourists Toward Tendency Of Teenager's Aggressive Behaviors In Tourism Destinations In Bali Province	464

The Influence Of Human Resource Toward Education And The Economic Growth	472
The Effect Of Vocational Learning Strategy And Knowledge About Sustainable Development On Traditional Cattleman To Increase Skills Level In Making Bio-Digester	484
Retooling The Primary School Teachers In Globalization Era	491
Pengaruh Efektivitas Pembinaan Dan Kualitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Keterampilan Teknis Pengemudi Taksi	494
Hospital Schooling: Sekolah Alternatif Bagi Anak Penderita Kanker Selama Masa Perawatan	500
Competitive Intelligence: Implementation To Increase Competitiveness Of Higher Education (Case Study At Bina Nusantara University Jakarta)	507
Pengaruh Metode Pcpm (Point-Counter-Point Dan Concept Mapping) Terhadap Kemampuan Menulis Argumentasi	518
Pengaruh Pengetahuan Awal, Persepsi Siswa Pada Kemampuan Guru Dan Kebiasaan Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa Sma Negeri Di Kota Manado	524
Achievement Student Entrepreneur Program Implementation In University Of Jakarta Indonusa Esa Unggul	537
Pengaruh Model Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Fisika Dasar I Mahasiswa Jurusan Fisika	543
Non Academic Staff Performance: The Study Of The Correlations Between The Emotional Intelligence And Non Academic Staff Performance Of Manado State University	552
Experiences Of Faculty Members About The Process Of Academic Promotion	560
The Influence Of Emotional Intelligence, Creativity, Work Ethic, To Service Quality Of High School Library In The Minahasa Regency	566
Kajian Awal Pengembangan Materi Tugas Tematik Untuk Membangun Partisipasi Masyarakat Dalam Pembelajaran	571
The Effect Of Smartphone On Students' Critical Thinking Skill In Relation To The Concept Of Biodiversity	584
Upgrading Potentiality Biological Science Through Play In Nursery School Cahaya Mentari Loa Kumbar Tenggarong Seberang Kutai Kartanegara Tahun 2014	592
Pengaruh Manajemen Pendidik Terhadap Nasionalisme Guru Smp Di Kota Manado	600
Pencapaian Objektif Pembelajaran Kursus Titas Di Sebuah Ipta	606
Urgensi Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Di Sekolah	612
Pembangunan Model Pentaksiran Jasmani, Emosi, Rohani, Intelek (Jeri) Di Institut Pengajian Tinggi Awam Malaysia & Indonesia	620

Difference Between Literacy And Numeracy Basic Learning Skills Among Year 1 Student In Klang Valley Area	640
Factors Influencing Gender Gap In Higher Education Of Malaysia: A University Of Malaya Sample	644
Developing Instructional System For Online Training Course	651
Peningkatan Kompetensi Tenaga Terdidik Pada Smk Di Kota Banjarmasin	655
Strategy Planning Program Student Entrepreneur In University Of Jakarta	666
Indonusa Esa Unggul	
The Handbook Model Of Computer Networks Based On The Local Wisdom Value Of Subak Concept	673
The Effect Of Servant Leadership, And Self-Efficacy On Lectures Job Satisfaction Of The Manado State Polytechnic	677
Pengaruh Strategi Bermain Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Lari Cepat (Studi Eksperimen Di Sdn Kelapa Dua Wetan 02 Pagi)	685
Tantangan Pendidikan Kita: Masa Depan Dan Masalah-Masalah Peningkatan Mutu Serta Karakter Bangsa	691
Effect Of Learning Media And Personality Types On Learning Outcomes Of Elementary School Students' Mathematics	699
Pengaruh Manajemen Pendidik Terhadap Nasionalisme Guru Smp Di Kota Manado	705
A Christian Student Feedback Questionnaire (Sfq): Instrument Development For A Private Christian Teachers College	711
Pengembangan Kurikulum Bahasa Di Sma: Kajian Etnografi	714
The Effect Of Teaching Style And Coordination To Learning Outcomes Of Basketball Lay Up Shot (Experimental Study In Class X Students Of Sman 6 Depok 2014)	728
Application Of Cooperative Learning Type Of Student Teams Achivement Division (Stad) To Improve Learning Result Of Natural Science Learning At Fourth Grade Of Sd Inpres 03 Paniki Bawah	733
Penerapan Pembelajaran Kooperatif Tipe Student Team Achievement Division (Stad) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Ipa Pada Siswa Kelas Iv Sd Inpres 03 Paniki Bawah	734
Investigasi Efektifitas Metode Praktikum Pada Materi Asam-Basa Terhadap Hasil Belajar Serta Sikap Dalam Laboratorium	745

The Effect Of Servant Leadership, And Self-Efficacy On Lectures Job Satisfaction Of The Manado State Polytechnic

Seska Meily Hermin Mengko¹, Donna Sampaleng²

Politeknik Negeri Manado¹

ekamengko@yahoo.com

STT IKAT Jakarta²

donnaawana@yahoo.com

Abstract

The objective of this research is to study the direct effect of servant leadership and self efficacy on job satisfaction of the lecture's the Manado State Polytechnic. The research aimed at examining whether there is a direct positive influence of servant leadership and self-efficacy, on job satisfaction. This research was conducted using quantitative methods through hypothesis testing. The samples of this research were 174 lectures selected randomly. The result of the research concluded: (1) there is a direct positive influence of the servant leadership had a toward lecturer's job satisfaction, (2) there is a direct positive influence of the self efficacy toward lecturer's job satisfaction and (3) there is a direct positive influence of the servant leadership toward self efficacy. As implication of this research finding are that improve lecture's job satisfaction, servant leadership and self efficacy must be taken into consideration.

Keywords: Servant leadership, Self efficacy, and Job Satisfaction.

Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Manado

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh positif langsung kepemimpinan yang melayani dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian ini adalah 174 dosen yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen, (2) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen dan (3) kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri. Sebagai implikasi dari temuan penelitian ini adalah kepuasan kerja dosen dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan spiritualitas kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan yang Melayani, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dosen

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era persaingan dimana setiap organisasi berlomba untuk menjadi yang terbaik dalam berbagai kompetisi baik secara external maupun internal. Demikian halnya dengan perguruan tinggi yang turut dalam persaingan tersebut. Perguruan tinggi yang melakukan inovasi kreatif tentunya akan menang dalam persaingan dan diminati oleh masyarakat sebagai pelanggan.

Untuk melakukan inovasi kreatif dalam perguruan tinggi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu dan profesional di setiap bidang ilmunya. Sehingga perguruan tinggi akan tetap bertahan dalam persaingan.

Mempertahankan dan mengoptimalkan sumberdaya manusia yang profesional seperti halnya dosen, tentunya tidak lepas dari perhatian perguruan tinggi untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja karena kepuasan kerja mempengaruhi pencapaian tujuan perguruan tinggi. yang akan dicapai dari pekerjaannya, berdampak pada sikap senang atau tidak senangnya ia terhadap

Secara umum kepuasan kerja menggambarkan bagaimana sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas akan menunjukkan sikap senang saat bekerja atau sebaliknya seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap kurang bersemangat dalam bekerja. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh setiap orang termasuk dosen yang memiliki peran strategis dalam perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi. Kepuasan dosen perlu mendapat perhatian dalam hal pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga pemenuhan secara psikologis seperti mendapat promosi, penghasilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan timbal-balik antara pemimpin dan dosen atau sebaliknya dan dengan sesama rekan kerja. Seberapa besar hara pekerjaannya. Dosen yang senang dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif dengan

lebih kreatif dan lebih kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dosen yang tidak senang dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif yang dapat mengakibatkan pemangkiran dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan rasa puas tidak hanya menguntungkan bagi pihak dosen saja tetapi menguntungkan juga bagi organisasi.

Secara formal Kreitner & Kinicki (2011:171) memberikan definisi tentang kepuasan kerja yaitu: *Formally defined, job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job*. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang berdiri sendiri, melainkan seseorang secara relatif dapat puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya dari pekerjaannya.

Kepuasan dosen perlu mendapat perhatian dalam hal pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga pemenuhan secara psikologis seperti mendapat promosi, penghasilan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan timbal-balik antara pemimpin dan dosen atau sebaliknya dan dengan sesama rekan kerja. Seberapa besar harapan yang akan dicapai dari pekerjaannya, berdampak pada sikap senang atau tidak senangnya ia terhadap pekerjaannya. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2008:141) mengatakan "*job satisfaction an attitude that workers have about their jobs. it results from their perception of the job*".

Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan. *The magnum opus* dari Robert Greenleaf, *Servant Leadership* adalah teori terbaru dari kepemimpinan yang berpendapat bahwa pemimpin yang paling efektif adalah pelayan bagi rakyatnya. Spears (2012:1) seperti yang direkomendasikan Greenleaf memberikan definisi yang paling sering dirujuk: "*The servant-leader is servant first. It begins with the natural feeling that one wants to serve. Then conscious choice brings one to aspire to lead*".

Northouse (2013:219) memberikan pemahaman tentang kepemimpinan yang melayani dengan mengatakan bahwa: *Servant Leadership: an approach to leadership, with strong altruistic and ethical overtones that asks and requires leaders to be attentive to the needs of their followers and empathize with them; they should take care of them by making sure they become healthier, wiser, freer and more autonomous, so that they too can become servant leaders*.

Kepemimpinan yang melayani merupakan sebuah pendekatan untuk kepemimpinan dengan altruistik yang kuat dan bernuansa etika yang membutuhkan perhatian pemimpin akan kebutuhan pengikut mereka dan berempati dengan mereka; mereka

harus peduli dengan memastikan menjadi lebih sehat dalam perilaku, lebih bijaksana, lebih bebas dan lebih otonom sehingga mereka juga bisa menjadi pemimpin yang melayani.

Selain kepemimpinan, faktor efikasi diri diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Ini dilihat dari bagaimana mereka menerima dan menyelesaikan pekerjaan. Teori efikasi diri pertama ditulis oleh Albert Bandura (1977:191) seorang ahli psikolog di Stanford University, yang mengatakan: "*Self-Efficacy is defined as a person's belief about their ability to organize and execute courses of action necessary to achieve a goal. In other words, persons with strong efficacy beliefs are more confident in their capacity to execute a behavior*".

Luthans (2011:202) yang memberikan definisi mengenai efikasi diri sebagai berikut: *Self-Efficacy defined as the belief one has in his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources and courses of action necessary to successfully execute a specific task within a given context, self-efficacy is a state, not a trait*.

Efikasi diri didefinisikan sebagai satu keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu, *self-efficacy* adalah suatu keadaan, bukan sifat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara ilmiah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan yang melayani dan efikasi diri di lingkungan Politeknik Negeri Manado.

Politeknik Negeri Manado berdasarkan data akademik bulan Agustus tahun 2013 memiliki jumlah dosen sebanyak 308 orang yang tersebar di 6 jurusan yaitu Teknik Elektro, Teknik Mesin, Teknik Sipil, Akuntansi, Administrasi Bisnis dan Pariwisata. Dari hasil pengamatan peneliti melalui wawancara dan observasi awal, terdapat beberapa masalah yang menyebabkan ketidakpuasan dosen dalam bekerja antara lain masalah kepemimpinan yang diduga belum mengutamakan kebutuhan dosen untuk bertumbuh dalam keilmuan sebagai peneliti. Hal ini dilihat dari terbatasnya alokasi dana untuk membuat buku ajar dan penulisan karya ilmiah sehingga kesempatan untuk berkembang dalam bidang keilmuan sangat terbatas. Berdasarkan data yang diperoleh Tahun 2013 hanya 6 orang yang menulis buku ajar dan Tahun 2014 hanya 7 orang yang menulis buku ajar dari 308 jumlah dosen yang ada di Politeknik Negeri Manado. Demikian halnya dalam penulisan karya ilmiah atau penelitian. Dari data yang diperoleh Tahun 2011, hanya 10 judul karya ilmiah yang direalisasi, Tahun 2012, 14 judul, 2013, 19 judul. Data ini menunjukkan bahwa perhatian pemimpin dalam hal pengembangan penelitian dan penulisan

buku ajar masih sangat lemah, sehingga kesempatan dosen dalam melakukan penelitian dan penulisan buku ajar sangat terbatas.

Masalah ketersediaan tenaga pengajar yang memberikan pengajaran tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan diri dalam memberikan materi perkuliahan. Berdasarkan data observasi, ditemukan sebagian dosen mengajar tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Seperti dosen yang memiliki basic ilmu ekonomi memegang mata kuliah pengolahan makan, house keeping dan sebagainya, sarjana S.Pi, memegang mata kuliah UPW (usaha perjalanan wisata) dan sebagainya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dosen dalam hal penguasaan materi sehingga dosen

dan efikasi diri (X_2). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti ada tidaknya pengaruh langsung positif kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja; efikasi diri terhadap

Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 308 orang. Sampel diambil secara *simple random sampling* berjumlah 174 responden.

HASIL PENELITIAN

merasa kurang percaya diri dan tidak optimal dalam memberikan pengajaran. Hal ini juga menimbulkan ketidakpuasan dosen dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang pemikiran, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepemimpinan yang melayani, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel-variabel eksogen adalah kepemimpinan yang melayani (X_1)

kepuasan kerja; dan kepemimpinan yang melayani terhadap efikasi diri. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh dosen

Hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja, kepemimpinan yang melayani, efikasi diri, dan spiritualitas kerja, terangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Rangkuman data kepuasan kerja, kepemimpinan yang melayani, dan efikasi diri

Keterangan	Y	X_1	X_2
N data valid	174	174	174
Mean	145.960	153.309	114.343
Median	145.000	153.000	112.000
Modus	165.000	153.000	130.00
Std Deviasi	11.853	17.066	10.419
Variance	140.498	291.238	108.571
Range	51.000	94.000	57.00
Minimum	114.000	91.000	73.00
Maximum	165.000	185.000	130.00
Sum	938.485	113.778.7	384.507

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalisasi Galat Taksiran Hasil uji normalisasi galat taksiran secara keseluruhan dapat dilihat dari Tabel

Tabel 2. Rangkuman Galat Taksiran

Variabel	Liliefors		L_{tabel}	Simpan
	L_0			
Y atas X_1		0.044	0.066	
Normal				
Y atas X_2		0.055	0.066	Normal
X_2 atas X_1	0.030	0.066		
		Normal		

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai $L_0 < L_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa galat regresi Y atas X_1 , Y atas X_2 , Y atas X_3 , X_2 atas X_3 berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi
3. Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 3.

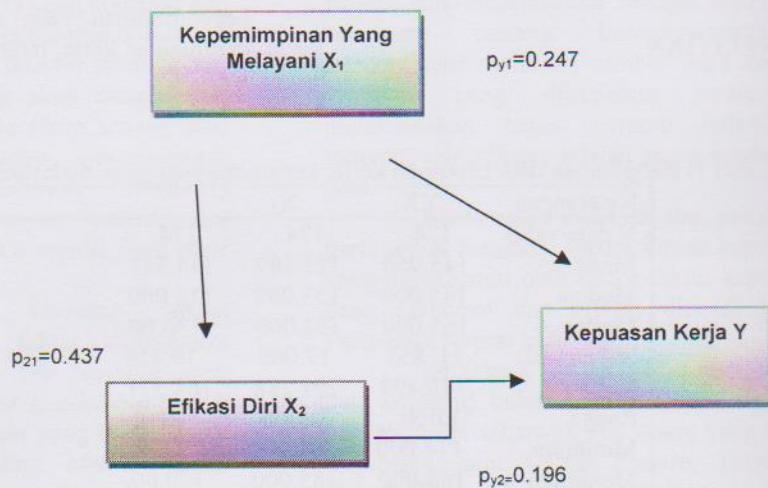
Tabel 3. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Varibel	F_{hitung}	F_{Tabel}		Kesimpulan
		$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
$X_1 \rightarrow Y$ $Y = 91,440 + 0,355X_1$	66,975	1.442	1.676	signifikan dan linearitas
$X_2 \rightarrow Y$ $Y = 75,520 + 0,627X_2$	62,331	1.546	1.845	signifikan dan linearitas
$X_1 \rightarrow X_2$ $X_2 = 73,993 + 0,251X_1$	38,889	1.442	1.676	signifikan dan linearitas

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, spiritualitas kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri dan kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap spiritualitas kerja.

4. Pengujian Model

Model struktural yang diuji terdiri dari dua sub struktural yaitu kepuasan kerja atas kepemimpinan yang melayanidan efikasi diri atas kepemimpinan yang melayani seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar. Diagram Jalur Empiris

4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian model, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hipotesis yang diajukan akan disimpulkan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis dirangkum dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Yang Melayani berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja	$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
2	Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
3	Kepemimpinan Yang Melayani berpengaruh langsung positif terhadap Efikasi Diri	$H_0 : \beta_{z1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{z1} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif

Sumber : diolah (2013)

Pembahasan Hasil Penelitian

Sub bab ini akan memberikan pembahasan mengenai hasil temuan penelitian yang sudah diuraikan di Bab sebelumnya. Pembahasan mengenai hasil pembuktian hipotesis berdasarkan temuan di lapangan.

Kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Temuan ini memperkuat pendapat Robbins dan Judge (2009:475) yang mengatakan bahwa matangkan efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan kepuasan kerja individu.

Hasil temuan ini memperkuat pendapat Colquitt (2009:108) melalui teori nilai persepsi yang menunjukkan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari persepsi apakah pemimpin mereka termasuk yang kompeten, sopan, dan komunikator yang baik atau sebaliknya malas, tidak menyenangkan dan terdapat jarak yang jauh antara karyawan dan bos mereka. sehingga apabila pemimpin membangun hubungan yang baik dengan pengikut dan menunjukkan sikap yang sopan dan menjadi pendengar yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Temuan ini juga memperkuat pendapat Luthans (2011:142) yang mengatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari dua dimensi gaya supervisi yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pemimpin menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal ini secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan yang melayani terbukti secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja pengikut. (Mayer, Bardes, & Piccolo, (2008). Mengacu pada temuan tersebut, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang melayani.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Sharon Drury dalam penelitiannya berjudul: *Employee Perceptions Of Servant Leadership: Comparisons by Level and with Job Satisfaction and Organizational Commitment*, yang menemukan statistik signifikan, positif, dan hubungan substansial antar persepsi kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja. Dengan demikian perilaku kepemimpinan yang melayani akan sangat menentukan kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi perhatian pemimpin terhadap kepentingan pengikutnya, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Temuan ini ditunjang oleh beberapa konsep yang telah dikemukakan sebelumnya diantaranya adalah konsep Yukl (2010:340) yang mengatakan kepemimpinan yang melayani adalah tentang perhatian pada kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, dan lebih bersedia menerima tanggung jawab mereka. Hanya dengan memahami pengikutnya pemimpin dapat menentukan cara terbaik untuk melayani kebutuhan mereka. Kepemimpinan melayani harus mendengarkan pengikutnya, belajar tentang kebutuhan dan aspirasi mereka, dan bersedia untuk berbagi dalam penderitaan dan frustrasi mereka.

Dosen yang merasa mendapat perhatian dari pemimpin yang mendengar apa yang menjadi aspirasi mereka, mendapat pengakuan terhadap hasil kerjanya dan dengan memiliki peluang karier yang baik akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini sebuah pengakuan yang diberikan oleh pemimpin terhadap pengikutnya membuat dosen menjadi lebih bijaksana dan lebih otonom dalam melakukan pekerjaan yang dianggap penting dengan baik.

Patterson (2003:2) mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah tentang fokus. Fokus dari pemimpin adalah pada pengikutnya dan sikap dan perilaku mereka adalah selaras dengan fokus pengikutnya. Konsep ini memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pengikut adalah kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan dosen dan memahami kebutuhan mereka dalam hal mendapat pengakuan, memberikan kesempatan untuk berkariyer, memotivasi pengikut untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap baik berdasarkan pengalaman kerjanya. Dengan demikian hal ini mempengaruhi kepuasan pengikut dalam bekerja.

Berdasarkan pengukuran dimensi kepemimpinan yang melayani ditemukan dimensi tertinggi adalah memberdayakan. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang memberdayakan pengikut dengan mempercayakan kekuasaan kepada mereka, membuat mereka merasa penting dan mempersiapkan mereka untuk menjadi pemimpin, hal ini memberikan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini mendukung penelitian Patterson (2003:2) mengenai tujuh karakteristik kepemimpinan yang melayani yang salah satunya adalah pemberdayaan.

Fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa sikap pemimpin yang melayani yang di terapkan oleh pimpinan Politeknik Negeri Manado seperti memiliki misi tanggung jawab terhadap kebutuhan dosen, membantu para dosen untuk bertumbuh secara profesional, peduli terhadap kesejahteraan dosen, membantu dalam pengambilan keputusan saat menghadapi masalah dalam pekerjaan, membantu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, memotivasi dosen untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaan, memotivasi dosen untuk terlibat aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian, mengikuti perkembangan karier dosen yang terlihat jelas dari jawaban responden, memberikan bukti bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dari para dosen.

Temuan ini mendukung pendapat Colquitt (2009:7) tentang *Satisfaction with the Work Itself*, yang menggambarkan tentang pekerjaan yang sebenarnya mereka lakukan, apakah termasuk tugas-tugas yang menantang, menarik, dihormati, dan kompeten dengan bidang ilmu mereka atau sebaliknya membosankan, dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan fakta empiris di atas, upaya meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan dosen dapat dilakukan melalui pemberdayaan, kemudian mengutamakan kebutuhan dosen, membantu dosen tumbuh dan sukses, dipercaya dan terakhir adalah berperilaku secara etis.

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Colquitt (2009:109) yang mengatakan tugas pekerjaan yang menyenangkan adalah penting untuk kepuasan secara menyeluruh. (*how important enjoyable work tasks are to overall job satisfaction*). Termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. (*satisfaction with the work itself*). Colquitt (2009:109) menjelaskan konsep keadaan psikologis kritis (*critical psychological states*) dalam tanggung jawab atas sejauh mana karyawan merasa hasil pekerjaan mereka menjadi pendorong utama kualitas unit kerja. terkadang karyawan merasa upaya mereka seperti tidak terlalu penting, karena hasil pekerjaan ditentukan oleh prosedur yang efektif, teknologi yang efisien, atau rekan kerja yang lebih berpengaruh.

Hasil temuan ini mendukung pendapat Mc Shane (2010:164) yang mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Hal ini berarti bahwa seseorang yang dapat memobilisasi motivasi dirinya dengan sumber daya kognitif yang dimilikinya dan menghadapi kesulitan dengan tindakan pemilihan perilaku yang tepat dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan merasa puas.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh tertinggi dari kepemimpinan yang melayani dan spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Hal ini menunjukkan bahwa dosen Politeknik Negeri Manado memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clodhna Fitzmaurice dengan judul *Job Satisfaction in Ireland: An Investigation into the influence of Self-Esteem, Generalised Self-Efficacy and Affect*, mengatakan bahwa individu dengan harga diri yang tinggi, self-efficacy berpengaruh positif dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Para peneliti menyelidiki sumber disposisional kepuasan kerja (Hakim, Locke & Durham, 1997) menyatakan bahwa evaluasi diri (yang termasuk harga diri dan generalisasi self-efficacy), berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Namun, ketika tiga konsep diperiksa menggunakan self-laporan tindakan, hanya *generalized self-efficacy* dan pengaruh positif ditemukan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja.

Seseorang dengan efikasi yang tinggi akan berfokus pada peluang yang layak dikejar dan melihat rintangan sebagai hal yang dapat diatasi. Melalui kecerdasan dan daya tahan, mereka mencari cara untuk mengendalikan, bahkan dalam lingkungan dengan peluang terbatas dan banyak hambatan. Jika hal yang demikian dapat dilewati dan berhasil mencapai tujuan dengan sukses, maka seseorang akan merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya.

Sebaliknya jika seseorang merasa ragu-ragu dan diam dalam kesulitan karena mereka memandang rintangan sebagai sesuatu yang tidak dapat mereka control, dan dengan mudah meyakinkan diri bahwa usaha mereka akan sia-sia, mereka akan menyerah dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Seseorang yang bekerja dengan keyakinan diri yang penuh akan memobilisasi motivasinya, mengoptimalkan sumber daya kognitif, mengatasi kesulitan dan rintangan dalam pekerjaan dan bertindak dengan tepat akan berhasil dan sukses dalam pekerjaannya dan merasa puas. Konsep ini memperkuat pendapat Luthans (2011:202) yang mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

Berdasarkan pengukuran dimensi efikasi diri, ditemukan dimensi sumber daya kognitif memiliki nilai yang tertinggi. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya kognitif yang dimiliki oleh setiap dosen di Politeknik Negeri Manado dapat meningkatkan keyakinan dosen terhadap kepercayaan dirinya atas kemampuan yang dimiliki dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

Fakta empiris menunjukkan bahwa efikasi diri yang tergambar pada dosen Politeknik Negeri Manado adalah keyakinan dapat memobilisasi kemampuan dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang dosen yang profesional, keyakinan untuk menyelesaikan materi perkuliahan sesuai dengan silabus pengajaran, keyakinan untuk dapat mencapai target dalam mengumpulkan point penilaian kenaikan pangkat, keyakinan untuk dapat membuat jurnal ilmiah dan diterbitkan dalam jurnal internasional, keyakinan untuk dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan, keyakinan untuk dapat melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat dengan sukses, keyakinan dapat bersaing secara sehat untuk menjadi dosen beprestasi, keyakinan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prosedur yang ditetapkan.

Berdasarkan fakta empiris di atas, dari hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen dapat diprioritaskan pada peningkatan efikasi diri dengan memobilisasi motivasi, mengoptimalkan sumber daya kognitif, mengatasi tingkat kesulitan tugas dan pemilihan perilaku yang tepat.

Kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap efikasi diri

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan implikasi terhadap efikasi diri. Adanya pengaruh positif ini memberi pemahaman bahwa kepemimpinan yang melayani membangkitkan keyakinan diri terhadap kemampuan seseorang dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses.

Temuan ini mendukung pendapat Spears (2012:1) mengenai konsep kepemimpinan yang melayani yang menempatkan kebutuhan dan kepentingan orang lain di atas kepentingan mereka sendiri. Pemimpin membuat pilihan yang sengaja untuk orang lain. Sebuah citra diri yang kuat, keyakinan moral, dan kestabilan emosi yang mendorong para pemimpin untuk membuat pilihan tersebut. Para pemimpin yang melayani berusaha untuk memastikan bahwa prioritas tertinggi adalah melayani kebutuhan pengikutnya. Pemimpin yang melayani berusaha untuk mengubah pengikutnya untuk berkembang lebih baik, lebih bijaksana, lebih bebas, lebih otonom, dan lebih mungkin untuk menjadi pelayan.

Temuan ini ditunjang oleh pendapat Yulk (2010:340) yang mengatakan kepemimpinan yang melayani adalah tentang perhatian pada kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, dan lebih bersedia menerima tanggung jawab mereka. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap efikasi diri pengikut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tertinggi dalam kepemimpinan yang melayani adalah pemberdayaan. Temuan ini memperkuat pendapat Patterson (2003:2) dalam penelitiannya menemukan indikasi yang menunjukkan kepemimpinan yang melayani yang berpusat pada tujuh karakteristik yang salah satu diantaranya adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan salah satu karakteristik penting bagi kepemimpinan yang melayani. Pemberdayaan berarti mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama team, dan menghargai cinta dan kesetaraan. Selain itu pemimpin yang melayani memberdayakan dengan mengajar dan mengembangkan orang lain. Kepuasan pemimpin yang melayani berasal dari pertumbuhan pengikutnya dan bahwa mereka bersedia untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

Memberdayakan pengikut adalah tujuan utama dari pemimpin yang melayani yang ingin menciptakan banyak pemimpin di setiap tingkatannya. Pemberdayaan membantu memperjelas harapan, tujuan dan tanggung jawab, dan bahkan lebih penting dari itu membiarkan orang melakukan pekerjaan mereka dengan memungkinkan mereka untuk belajar, tumbuh dan berhasil. Dengan demikian pemimpin yang memberdayakan pengikutnya dengan membuat mereka menjadi sehat, bijaksana dan lebih otonom akan menumbuhkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dalam mengatur program kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Temuan ini mendukung pendapat Badura (1977:191-221) yang mengatakan bahwa efikasi diri adalah merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program kerja yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, seseorang dengan keyakinan yang kuat lebih percaya diri untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Temuan ini mendukung juga mendukung pendapat Mc Shane (2010:164) yang mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Efikasi diri biasanya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dengan situasi tertentu. Anda mungkin percaya bahwa Anda dapat melakukan tugas tertentu dalam satu situasi tetapi mungkin kurang percaya diri dengan tugas dalam situasi lain.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robert C. Liden dalam *Scientific Research on Servant Leadership* melalui penelitian yang dilakukan oleh Ehrhart (2004), Walumbwa, Hartnell, dan Oke (2010) direplikasi hubungan positif antara kepemimpinan hamba dan OCBs. Para peneliti menemukan bahwa kepemimpinan hamba mendorong OCBs dengan meningkatkan *self-efficacy* (percaya diri masyarakat dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan baik), menciptakan iklim pelayanan di tempat kerja, dan membangun tempat kerja yang adil. Penelitian empiris juga telah mengungkapkan bahwa karyawan pemimpin yang melayani lebih kreatif daripada mereka yang bekerja dengan para pemimpin yang skor lebih rendah pada kepemimpinan hamba (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008).

Fakta-fakta empiris yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan di Politeknik Negeri Manado seperti pimpinan jurusan memiliki misi tanggung jawab terhadap kebutuhan dosen, pemimpin memiliki sikap sebagai seorang yang melayani, memiliki sikap peduli terhadap kesejahteraan dosen, memiliki sikap sebagai pendengar yang baik atas keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para dosen, membantu dosen untuk bertumbuh secara profesional, memiliki sikap yang menunjukkan nilai-nilai moralitas dan melakukan hal yang benar, memiliki sikap yang melihat kepemimpinannya sebagai tanggung jawab yang besar untuk melayani dosen yang telah mempercayakannya sebagai seorang pemimpin, sikap yang tidak egois, melihat pengikutnya dari perspektif yang menunjukkan apresiasi dan menghormati kepemimpinannya dalam organisasi, Pemimpin yang tidak berfokus pada diri sendiri melainkan pada orang lain.

Berdasarkan fakta empiris di atas, dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani sangat mempengaruhi efikasi diri dosen. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan efikasi diri dapat dilakukan melalui pemberdayaan, membantu dosen tumbuh dan sukses, menunjukkan sikap yang dapat dipercaya dan berperilaku etis.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado sebesar. Artinya: perubahan perilaku kepemimpinan yang melayani akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.
2. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerjadosen Politeknik Negeri Manado. Artinya: peningkatan efikasi diri akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerjadosen Politeknik Negeri Manado.
3. Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri Dosen Politeknik Negeri Manado. Artinya: perubahan peningkatan perilaku kepemimpinan yang melayani akan menyebabkan peningkatan efikasi diri dosen Politeknik Negeri Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert, "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Journal of Psychological* 1977.
- Colquitt Jason A, Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin, 2009.
- Drury. Sharon L, PhD, *Servant Leadership and Organizational Commitment: Empirical Findings and Workplace Implications*, *Servant Leadership Research Roundtable* – August 2004
- Ivancevich, John M, Robert Kanopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition, New York: McGraw Hill International Edition, 2008
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. Seventh Edition, (New York: McGraw Hill International Edition, 2011
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior* 10th Edition, New York: The McGraw-Hill Companies, 2011.
- Liden, Robert . C, *Scientific Research on Servant Leadership*, (Greenleaf Center Asia for Servant Leadership)
- Mc Shane / Von Glinow *Organization Behavior, Emerging Knowledge and Practice For The Real World*, fifth Edition, New York: McGraw Hill International edition, 2010.
- Northouse, Petter G, "*Leadership*" Theory and Practice, Sixth Edition, London: Sage, 2013
- Patterson, Katheleen, "Servant Leadership: A Theoretical Model", *Servant Leadership Research Roundtable*, Published by *The School of Leadership Studies*, Regent University, 2003.
- Robbins. Stephen, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th Edition New Jersey: Prentice Hall, 2009
- Spears, Larry, "The Understanding and Practice of Servant-Leadership", *Servant Leadership Research Roundtable*, Published by *The School of Leadership Studies*, Regent University.
- Yulk, Garry, "*Leadership Organizations*" Seventh Edition, New Jersey: Pearson Education, 2010.

ISQAE 2014

International developments in education in the 21st century have long been seen as a way for researchers and academics to find appropriate solutions for issues in educational practice.

Data from the Education Development Index (EDI), countries such as Indonesia, Malaysia, the Philippines, Vietnam, Myanmar and Cambodia are among nations listed in the EDI. Other countries such as Brunei Darussalam are listed at higher level in the list, suggesting that their level of education quality can be interpreted as somewhat low.

This means that efforts are needed to expand access to educational capabilities without regard for geographical or economic status and enhancing quality and relevance of education. Another focus is to strengthen educational administration and education service accountability all over the world by 2015.

This international seminar is held annually by three prestigious universities. In the previous series, ISQAE had succeeded in attracting many professional academicians to present their findings and created many opportunities for academic networking among participants.

Hence, ISQAE 2014 is the third international seminar in the series organized by the Faculty of Education, University of Malaya. This seminar will focus on examining the cultural consequences of educational developments, application of research findings at local and international level as well as evaluation of the teaching and learning process. This will indirectly guarantee the quality of education that is ever advancing and hence place it on the right platform.

Organized by:



ISBN 978-963-9662-27-6



9 789839 662276 >