

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI (*SERVANT LEADERSHIP*) DOSEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MAHASISWA KEPERAWATAN DI UNIVERSITAS MALAHAYATI KOTA BANDAR LAMPUNG

Devy Annieza Zahra¹, Usastiawaty C.A.S Isnainy^{2*}, M. Arifki Zainaro³

¹⁻³Universitas Malahayati Lampung

Email Korespondensi: usastiawatycasi@gmail.com

Disubmit: 25 April 2024

Diterima: 20 Juni 2024

Diterbitkan: 01 Juli 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i7.14984>

ABSTRACT

Education plays a key role in shaping competent human resources characterized by the ability to compete in the global era. To create quality human resources and have work productivity requires an education, as it is crucial for refining individual development in mastering knowledge and work productivity. There are several factors influencing work productivity, including external factors such as leadership styles. Servant leadership, which nurtures and prioritizes the interests of followers over personal interests, is particularly suitable when exercised by professors towards students. Purpose to know the relationship between serving leadership and work productivity of nursing students at Malahayati University in the city of Bandar Lampung. The type of research used is quantitative, where the design employed in this study is an analytical survey with a cross-sectional approach. The population in this research consists of all nursing students at Malahayati University in the city of Bandar Lampung, who are in their 6th and 8th semesters, totalling 101 students as of January 2024. Therefore, the sample comprises 89 respondents. The sampling technique used in this study is Total Sampling. The analysis results indicate that the majority of lecturer's exhibit non-serving leadership, and most nursing students are not productive. The p-value is 0.000 (<0.05), which means there is a significant relationship between the serving leadership of lecturers and the work productivity of students. The analysis results show a p-value of 0.000 (<0.05). There is a relationship between servant leadership of lecturers and the work productivity of nursing students at Malahayati University in the city of Bandar Lampung. It is advisable for lecturers to adopt more emotional and psychological approaches toward students. Additionally, students are encouraged not only to rely on external factors such as encouragement from lecturers but also to enhance their individual academic qualities.

Keywords: *Servant Leadership, Work Productivity, Nursing Students*

ABSTRAK

Pendidikan memegang peran kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang baik yang ditandai oleh kompetensi untuk mampu bersaing di era global, Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja membutuhkan suatu pendidikan, karena pendidikan sangat penting untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai

pengetahuan, produktivitas kerja, ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu faktor eksternal yang mencakup gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan melayani merupakan kepemimpinan yang mengayomi dan lebih mementingkan kepentingan pengikutnya dibandingkan kepentingan pribadi, kepemimpinan ini sangat cocok apabila dilakukan oleh dosen terhadap mahasiswa. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan melayani terhadap produktivitas kerja mahasiswa keperawatan di universitas malahayati Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana rancangan dalam penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa keperawatan universitas malahayati Kota Bandar Lampung semester 6 dan 8 berjumlah 101 pada bulan januari 2024, sehingga didapati sampel berjumlah 89 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling. Pada penelitian ini hasil analisis menunjukkan sebagian besar kepemimpinan dosen tidak melayani, dan Sebagian besar mahasiswa keperawatan tidak produktif, p-value 0,000 ($<0,05$) yang berarti ada hubungan antara kepemimpinan melayani dosen terhadap produktivitas kerja mahasiswa, hasil analisis menunjukkan nilai p-value 0,000 ($<0,05$). Ada hubungan antara kepemimpinan melayani dosen terhadap produktivitas kerja mahasiswa keperawatan di universitas malahayati Kota Bandar Lampung. Sebaiknya untuk dosen lebih melakukan pendekatan kepada mahasiswa secara emosional dan psikologis, dan untuk mahasiswa agar tidak hanya terpaku pada faktor eksternal seperti dorongan dari dosen, tetapi lebih mengembangkan mutu individunya di bidang akademis.

Kata Kunci: Kepemimpinan Melayani, Produktivitas Kerja, Mahasiswa Keperawatan

PENDAHULUAN

Bidang Pendidikan merupakan investasi yang sangat penting terutama di Tengah era global, dengan alasan bahwa sektor pendidikan memegang peran kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang baik yang ditandai oleh kompetensi untuk mampu bersaing di era global. Menyikapi tantangan global, dibutuhkan Pendidikan yang berorientasi pada kebutuhan yang relevan secara global, dan sumber daya yang handal (Tusianah, 2023). Dengan demikian, Pendidikan ada pada posisi sentral yang dapat mengubah dan memberikan kontribusi pada semua peradaban manusia (Tusianah, 2023).

Keberhasilan pendidikan diukur dengan prestasi belajar siswa yang telah menjalani jenjang pendidikan tertentu (Nurul Irfan,

2018). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja membutuhkan suatu pendidikan, karena pendidikan sangat penting untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, sosial, sikap serta produktivitas kerja. Prestasi akademik juga biasa dikenal dengan prestasi belajar (Malik & Simatupang, 2020).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor internal (yang bersumber dari dalam diri sendiri), dan faktor eksternal (berasal dari luar diri sendiri). Faktor internal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi produktivitas, diantaranya adalah motivasi belajar. Sedangkan

lingkungan belajar dan kompetensi tenaga pengajar atau dosen merupakan dari faktor eksternal. Peran dosen tentunya memiliki bagian yang besar, dosen dituntut untuk *multy - tasking* dalam menyampaikan ilmu, melatih, mendorong, serta menstimulus (Purnawinadi, 2021). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki dosen untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar (Malik & Simatupang, 2020).

Perkembangan dunia yang semakin maju menuntut para pendidik untuk selalu meningkatkan kompetensi bidang keilmuannya. Dimana sekarang ini dunia sudah mempersiapkan untuk memasuki era industri 4.0 dimana semua orang wajib mempunyai keahlian yang diperoleh untuk menyokong perkembangan jaman agar terus dapat berkarya. Pemimpin dalam Pendidikan, sebagai pribadi yang digunakan dalam memutuskan apa yang benar, dan yang paling tepat, khususnya dalam membuat kebijakan Pendidikan itu sendiri (Mukhlisin, 2019). Dalam dunia Pendidikan pendidik dituntut agar dapat menghadapi era yang serba internet ini (Lestari, 2019).

Nevira Anggraini, (2023) kompetensi juga terkait erat dengan standar. Seseorang disebut kompeten dan produktif dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan diakui oleh lembaganya. Posisi sentral dalam mengubah dan memberikan kontribusi akan kompetensi dan produktivitas kerja mahasiswa salah satunya adalah dosen, dosen sebagai salah satu faktor penentu

keberhasilan pendidikan, pada seharusnya seorang dosen memiliki kemampuan untuk mempunyai cara pendekatan yang sesuai dalam melayani mahasiswa pada bidang akademis, dan teknologi yang diperlukan (Tusianah, 2023). Dosen tentu memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Sebab kompetensi sangat menentukan pengembangan belajar dan produktivitas kerja mahasiswa pada bidang akademis. Prestasi akademis biasanya dinilai dengan ujian yang dapat dilakukan secara berkesinambungan sampai mahasiswa selesai, walaupun belum ada kompromi umum tentang bagaimana cara terbaik untuk menentukan penilaian yang terbaik (Takrim, 2020).

Produktivitas kerja Mahasiswa adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas, efektifitas, efisiensi, motivasi, dan minat belajar berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh Universitas. Dengan adanya produktivitas kerja mahasiswa yang tinggi dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan belajar mahasiswa dalam suatu universitas (Purnami & Utama, 2019). Produktivitas kerja mahasiswa dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik mahasiswa, hubungan antara pemimpin (dosen) dan mahasiswa, motivasi kerja mahasiswa, pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat keberhasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Nevira Anggraini, 2023).

Berdasarkan uraian diatas yang menyampaikan bahwa dosen merupakan salah satu faktor untuk menjadikan mahasiswa produktif dan kompeten menjadikan pola tingkah laku seorang pendidik sangat penting jika dalam melakukan tugas

dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perguruan tinggi, apabila pendidik mempunyai sifat mendukung serta memotivasi dalam pencapaian organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan individu (mahasiswa) berusaha keras agar mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh kebutuhan pribadinya (Kansaki, 2021). Maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik - baiknya. Contoh dari sikap yaitu berempati kepada orang lain dan bersikap profesional dan penuh pengabdian untuk ikut mencerdaskan bangsa dan negara yang berkaitan dengan ilmu bidang yang ditekuninya. Sehingga terwujud mahasiswa yang mampu untuk bersaing di era industri 4.0 nanti (Djuwita, 2010; Lestari, 2019). Untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, dan mengarahkan bawahan atau kelompok untuk siap menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan, maka pemimpin harus memiliki kemampuan dan kesiapan yang mumpuni (Kartawidjaja, 2021).

Rahayu & Benyamin, (2020) berpendapat bahwa kepemimpinan melayani merupakan suatu pendekatan seorang pemimpin (dosen) yang berdampak secara langsung dan terpancar dalam kehidupan mereka, ada 10 karakter didalamnya meliputi, mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran, persuasif, konseptualisasi, melihat masa depan, penatalayanan, komitmen untuk bertumbuh, serta Pembangunan komunitas. Kepemimpinan Melayani dengan fokus yang berbeda tidak bergantung pada karisma, tetapi pada melayani orang lain, seperti layanan timbal balik, yang pada dasarnya berarti

melibatkan orang lain psikologis untuk mewajibkan mereka dengan kebaikan kembali. Dengan mengingat hal ini, kita dapat mengatakan bahwa pemimpin yang melayani memotivasi orang lain, mengembangkan dan melibatkan pengikut secara positif untuk merespons. Pemimpin yang melayani tidak menginginkan bantuan untuk dirinya sendiri, tetapi bentuk pertukaran dari keterlibatan ini mengarahkan pengikut mereka untuk melayani orang lain (Teruna & Ardiansyah, 2021a). Studi kepemimpinan pelayan menjadi menarik untuk penelitian akademis, karena pemimpin pelayan menunjukkan perilaku multidimensi (Dierendonck, 2011), mengarahkan bahwa kepemimpinan budaya, keadilan sosial, kepengurusan, dan pemberdayaan orang lain adalah beberapa dimensi di mana pemimpin yang melayani mengarahkan, memberdayakan, dan mengembangkan orang dalam pengaturan organisasi. Perkembangan orang melalui kepemimpinan juga dapat mempengaruhi budaya organisasi (Teruna & Ardiansyah, 2021).

Berdasarkan uraian diatas hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, fasilitas kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dari jumlah total 29 responden, sebesar 79,9% sedangkan 21,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain (Hernandi & Tamtana, 2020). menurut Saragi, (2021) produktivitas kerja di pengaruhi oleh sikap kerja, keterampilan dan teknologi sebesar 98,5% dari 167 responden. Diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya dengan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 29% (Jumady, 2020). Hasil penelitian yang lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 23,8% (Indrawati & Sembiring, 2020).

Berdasarkan hasil data penelitian presurvey yg telah di dapat pada tahun 2023 tentang produktivitas kerja mahasiswa dari 25 responden mahasiswa Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung 17 mahasiswa yang dinyatakan tidak produktif dan 8 mahasiswa dinyatakan produktif berdasar hasil skoring dari kuisioner yang telah di isi, hal yang perlu di perhatikan adalah minat belajar serta pengembangan ilmu dengan media jurnal dan buku tergolong rendah yaitu 27%, mengulas serta mengevaluasi kembali pembelajaran 23%, mahasiswa aktif pada saat berada di kelas perkuliahan 34,4%.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar 26,3 % dibandingkan motivasi kerja 17,1% terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan melayani terhadap prestasi kerja adalah 17,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 16,6 %. Kepuasan kerja memiliki paling banyak pengaruh dominan 36,6 % terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung kepemimpinan melayani terhadap kinerja adalah 17 % lebih besar dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, yaitu hanya 9,6% (Teruna & Ardiansyah, 2021).

Diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja guru. Variabel kepemimpinan melayani memiliki pengaruh sebesar 37,4% terhadap variabel produktivitas kerja, maka

H_0 ditolak yang berarti variabel kepemimpinan melayani berpengaruh secara positif terhadap variabel produktivitas kerja (Tusianah, 2023). Pengaruh gaya kepemimpinan melayani dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitian dari 104 responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh pada motivasi kerja 36 % sisanya 64 % merupakan variabel lain. variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh gaya kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai z 3,6%. Disarankan dari manajemen kecamatan magelang utara untuk meningkatkan Upaya pengembangan kepada pimpinan untuk motivasi kerja pegawainya (Harwati et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian presurvey yang telah didapat pada tahun 2023 bahwa peran kepemimpinan dosen dalam melayani mahasiswa di universitas malahayati dari 25 responden 16 responden menyatakan kepemimpinan dosen tidak melayani, dan 9 responden menyatakan kepemimpinan dosen melayani. Point yang perlu di perhatikan adalah dosen menjadi tempat berkonsultasi dalam permasalahan mahasiswa 36,8%, melakukan pendekatan secara psikologis dan emosional terhadap mahasiswa sebesar 38,4%, dosen mengutamakan kepentingan mahasiswa daripada kepentingan pribadinya 36%.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah

ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Firmansyah & Rijanto, 2017).

Produktivitas Kerja Mahasiswa

Produktivitas kerja dapat dipandang dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi universitas. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasi universitas melihat produktivitas dalam Kerja hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Tusianah, 2023).

Mahasiswa merupakan tolak ukur pada dunia pendidikan yang dapat dijadikan penilaian apakah seorang mahasiswa telah bekerja secara optimal dengan hasil yang optimal pula, mahasiswa juga faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan pada suatu universitas. Mahasiswa produktif memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi mahasiswa itu sendiri rendah. Pengamatan yang khas meliputi:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara profesional atau teknis
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pemaparan materi
5. Bekerja dengan "cerdik", menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan

dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, dan penjadwalan

6. Mempunyai catatan prestasi dan nilai akademis yang memadai atau baik (Tusianah, 2023).

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Lestari, (2019), Ayu et al., (2018), Mugianti, (2016), Teruna & Adriansyah, (2021) faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Kepemimpinan

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan membuat seseorang mengerjakan apa yang tidak ingin mereka lakukan dan menyukainya. Kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan kelompok orang - orang tertentu, biasanya melalui 'human relations' dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan membanting tulang memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi" (Mugianti, 2016)

Kepemimpinan Melayani

Kepemimpinan pelayan dengan fokus yang berbeda tidak bergantung pada karisma, tetapi pada melayani

orang lain, seperti layanan timbal balik, yang pada dasarnya berarti melibatkan orang lain psikologis untuk mewajibkan mereka dengan kebaikan kembali. Dengan mengingat hal ini, kita dapat mengatakan bahwa pemimpin yang melayani memotivasi orang lain, mengembangkan dan melibatkan pengikut secara positif untuk merespons. Pemimpin yang melayani tidak menginginkan bantuan untuk dirinya sendiri, tetapi bentuk pertukaran dari keterlibatan ini mengarahkan pengikut mereka untuk melayani orang lain (Teruna & Ardiansyah, 2021b).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, dengan metode analitik observasional yaitu penelitian yang mencoba memahami hubungan antara variabel dengan menganalisa data yang telah diperoleh dengan disain penelitian cross sectional. Populasi adalah mahasiswa

keperawatan Universitas Malahayati semester 6 dan 8 berjumlah 89 mahasiswa, Teknik menggunakan total sampling. Analisa bivariat dan univariat.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian meliputi data demografi berisikan inisial nama, jenis kelamin, dan tingkatan semester untuk variabel independent (kepemimpinan melayani) menggunakan kuisisioner dengan 18 item pertanyaan dan variabel dependen (produktivitas kerja) menggunakan kuisisioner dengan 18 item pertanyaan, masing masing kuisisioner memiliki 5 skala ukur 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Ragu ragu, 4. Setuju, 5. Sangat setuju.

Layak Etik

Persetujuan komite etik diperoleh dari komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Malahayati dengan nomor : 4068/EC/KEP-UNMAL/1/2024.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis kelamin	frekuensi	Persentase (%)
Laki laki	23	25,8
perempuan	66	74,2
semester	frekuensi	Persentase (%)
Delapan	30	33,7
enam	59	66,3

Berdasarkan table 1, dapat dilihat responden terbanyak adalah perempuan yaitu 66 responden (74,2%), Sedangkan responden laki laki berjumlah 23 responden (25,8%)

dari total 89 responden. Sedangkan untuk semester 8 yaitu 30 responden (33,7%), sedangkan semester 6 yaitu 59 responden (66,3%).

Table 2. Distribusi Frekuensi Variabel Dependen Kepemimpinan Melayani Dosen di Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung

keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Melayani	36	40,4
Tidak melayani	53	59,6
total	89	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah yang mengatakan kepemimpinan tidak melayani yaitu sebanyak 53 (59,6 %) responden,

sedangkan responden yang mengatakan kepemimpinan melayani yaitu sebanyak 36 (40,4 %) dari total 89 responden.

Table 3. Distribusi Frekuensi Variabel Independen Produktivitas Kerja Mahasiswa Keperawatan Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung

keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Produktif	35	39,4
Tidak produktif	54	60,6
total	89	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah yang mengatakan bahwa mahasiswa tidak produktif yaitu 54

(60,6 %) responden, sedangkan responden yang mengatakan bahwa mahasiswa produktif yaitu sebanyak 35 (39,4 %) dari total 89 responden.

Analisa Bivariat

Table 4. Hubungan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Keperawatan Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung

Kepemimpinan Melayani	Produktivitas Kerja		P value	(95%CI)
	Tidak Produktif (n)	Produktif (n)		
Tidak Melayani	45	8	0,000	16.875 (5.816- 48.961)
Melayani	9	27		

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada Kepemimpinan tidak melayani pada dosen terdapat 45 mahasiswa (50,56%) yang dinyatakan tidak produktif dan 8 mahasiswa (8,98%) dinyatakan produktif, sedangkan pada dosen dengan kepemimpinan melayani terdapat 9 mahasiswa (10,11%) dinyatakan tidak produktif dan 27 mahasiswa (30,33%)

dinyatakan produktif. Hal ini menyimpulkan bahwa mahasiswa produktif jika dosen dengan kepemimpinan melayani, sedangkan mahasiswa lebih banyak yang tidak produktif jika kepemimpinan dosen tidak melayani. Hasil analisa data menggunakan chi-square didapat nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya

terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani dosen terhadap produktivitas kerja mahasiswa keperawatan di Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung, dengan Odd-Ratio 16.875

(5.816 -48.961) yang artinya kualitas gaya kepemimpinan yang melayani pada dosen memiliki peluang 16.875 kali meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa.

PEMBAHASAN

Univariat

Jenis Kelamin Responden

Pada penelitian ini, jumlah responden perempuan adalah sebesar 66 atau 74,2% dari total 89 responden atau 100% responden yang peneliti ambil, jumlah ini lebih banyak dari pada persentase responden laki-laki yang berjumlah 23 atau 25,8% dari total responden. Data ini sejalan dengan data yang tertera di Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung yang mana pada mahasiswa keperawatan angkatan 2020 dan 2021 menunjukkan bahwa mahasiswa dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada mahasiswa dengan jenis kelamin laki-laki.

Tingkatan Semester

Pada penelitian ini responden pada tingkatan semester delapan yaitu 30 (33,7%) dari 89 responden, untuk mahasiswa pada tingkatan semester enam yaitu 59 (66,3%) dari 89 responden. Data ini sejalan dengan data yang ada pada Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung yang menyatakan bahwa mahasiswa semester 6 lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswa semester 8.

Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Pada penelitian ini, hasil penilaian kepemimpinan melayani dibagi menjadi dua katagori, yaitu melayani dan tidak melayani, pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang mengatakan, kepemimpinan tidak

melayani, yaitu sebanyak 53 responden atau 59,6% dari total responden, pada kuisisioner kepemimpinan melayani item yang menilai mengenai kedekatan emosional serta psikologis antara dosen dan mahasiswa merupakan item dengan nilai terendah, yang mana artinya adalah kedekatan antara mahasiswa dan dosen secara psikologis dan emosional sangat berpengaruh terhadap produktivitas mahasiswa.

Dari data diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan melayani dosen merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mahasiswa, mahasiswa cenderung termotivasi dan lebih produktif Ketika mereka memiliki kedekatan secara emosional terhadap dosen, merasa dilayani dan diayomi membuat mahasiswa akan lebih bertanggung jawab atas tugas akademis yang diberikan serta merasa lebih percaya.

Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini, hasil penilaian produktivitas kerja mahasiswa dibagi menjadi dua katagori, yaitu produktif dan tidak produktif, pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang mengatakan, tidak produktif 54 responden atau 60,6% dari total responden 89, dan produktif yaitu 35 (39,4%) dari total responden 89. Pada lembar angket penilaian produktivitas kerja mahasiswa, item mahasiswa mengulas Kembali pembelajaran

setelah kuliah berakhir dan belajar melalui media jurnal dan buku merupakan item soal dengan jawaban yang paling rendah, kedua item ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena, jika ingin mencapai tujuan akhir mahasiswa harus lebih banyak belajar melalui media jurnal dan buku karena pada skripsi serta ujian kompetensi kedua media ini adalah media yang sangat di butuhkan, serta mahasiswa yang mengulas Kembali pembelajaran adalah mahasiswa yang mengutamakan akademis individunya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Dari data diatas, peneliti menyimpulkan produktivitas kerja mahasiswa dipengaruhi oleh kepemimpinan melayani, Dari data diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan melayani dosen merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mahasiswa, mahasiswa cenderung termotivasi dan lebih produktif Ketika mereka memiliki kedekatan secara emosional terhadap dosen ,merasa di layani dan diayomi membuat mahasiswa akan lebih bertanggung jawab atas tugas akademis yang diberikan serta merasa lebih di percaya.

Bivariat

Hubungan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Keperawatan Universitas Malahayati Kota Bandar Lampung

Pada penelitian ini, untuk membuktikan ada tidaknya hubungan variabel kepemimpinan melayani terhadap produktivitas kerja dilakukan analisa data menggunakan chi-square, yang mana hasilnya menunjukan H_a di terima dan H_0 ditolak, yang mengartikan bahwa kepemimpinan melayani memiliki hubungan terhadap

produktivitas kerja, dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$, Didapati pula Odd-Ratio 16.875 (5.816 -48.961) yang artinya kepemimpinan yang melayani dosen memiliki peluang 16.875 kali meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purnawinadi, (2021) produktivitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor ada faktor internal meliputi motivasi untuk belajar, rasa ingin tahu yang tinggi, dan faktor internal meliputi lingkungan dan kompetensi tenaga pengajar atau dosen. Di dukung dengan teori yang di kemukakan oleh Teruna & Adriansyah, (2021), Kepemimpinan pelayan dengan fokus yang berbeda tidak bergantung pada karisma, tetapi pada melayani orang lain, seperti layanan timbal balik, yang pada dasarnya berarti melibatkan orang lain psikologis untuk mewajibkan mereka dengan kebaikan kembali.

Hasil dari penelitian yang peneliti dapatkan sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Tusianah, (2023) Kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Karena pengaruh kepemimpinan melayani terhadap produktivitas kerja guru memiliki nilai 0,374, maka H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan melayani berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan dengan p-value 0,093 terhadap produktivitas kerja guru. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.

Interpretasi data, bahwa pada kepemimpinan tidak melayani terdapat 45 responden atau 50.56% dari total responden yang menyatakan tidak produktif dan 8 responden atau 8.98% dari total responden yang menyatakan produktif, hal ini dikarenakan 8

responden tersebut produktivitasnya lebih dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya di bandingkan dengan dorongan orang lain lebih fokus terhadap sikap individual dalam mencapai hasil maksimal pernyataan ini di dapatkan sesuai dengan hasil perolehan data kuisisioner terhadap 8 responden tersebut yang menyatakan bahwa tidak ada kecenderungan dari pihak luar yang berpengaruh terhadap produktivitasnya.

Sedangkan pada kepemimpinan melayani terdapat 9 responden atau 10.11% dari total responden menyatakan tidak produktif, dikarenakan berdasarkan kepada hasil perolehan data kuisisioner terhadap 9 responden tersebut, ditemukan bahwa responden kurang memiliki keingintahuan serta dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk mencapai suatu hasil yang maksimal, serta 9 responden tersebut juga tidak memiliki kecenderungan terpengaruh oleh faktor eksternal seperti dorongan oleh dosen. Serta pada kepemimpinan melayani 27 responden atau 30.33% dari total responden menyatakan produktif.

Dari data diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena berdasarkan pada hasil data kuisisioner yang telah di dapatkan bahwa pada item soal mahasiswa mengulas kembali pembelajaran setelah kuliah berakhir dan belajar melalui media jurnal dan buku merupakan item soal dengan jawaban yang paling rendah, kedua item ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena, jika ingin mencapai tujuan akhir mahasiswa harus lebih banyak belajar melalui media jurnal dan buku karena pada skripsi serta ujian kompetensi kedua media ini adalah

media yang sangat di butuhkan, serta mahasiswa yang mengulas kembali pembelajaran adalah mahasiswa yang mengutamakan akademis individunya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. untuk menjadi mahasiswa produktif dalam bidang akademis itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor eksternal yaitu dorongan dari pihak pengajar atau dosen pada hasil data kuisisioner pada item soal mengenai kedekatan emosional serta psikologis antara dosen dan mahasiswa merupakan item dengan nilai terendah, yang mana artinya adalah kedekatan antara mahasiswa dan dosen secara psikologis dan emosional sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mahasiswa.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar kepemimpinan dosen adalah tidak melayani
2. Sebagian besar mahasiswa keperawatan tidak produktif
3. Adanya hubungan kepemimpinan melayani dosen terhadap produktivitas kerja mahasiswa keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. In *Diponegoro Journal Of Management* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2017). *The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity*. 1(2), 67-74.

- <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Harwati, C. A., Widiastuti, N., Riauwanto, S., Magister, P., Stie, M., Wiwaha, W., & Com, N. (2022). Nur Widiastuti Selamat Riauwanto Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PEGAWAI DI KECAMATAN Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 4).
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja PADA PELAKSANAAN KONSTRUKSI Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. In *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* (Vol. 3, Issue 2).
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169-177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Kansaki, T., Nugroho, N., Akbar Maulana Hutabarat, F., & Siemin Ciamas, E. (2021). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)*.
- Kartawidjaja, J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3280. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3504>
- lestari 2019. (n.d.).
- Malik, I., & Simatupang, A. (2020). Nilai Perusahaan Akibat Pelaksanaan Enterprise Risk Management (ERM). *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 90-101. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v1i2.14>
- Mugianti, sri. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan* (sri mugianti, Ed.).
- Mukhlisin, A. (2019). Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Tawadhu*, 3(1).
- Nevira Anggraini, L., Setiawati, I., Meiriyanti, R., Sidodadi Timur No, J., & Semarang, K. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *JURMA: JURNAL RISET MANAJEMEN*, 1(1).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Purnawinadi. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 pada Prestasi Belajar Mahasiswa Keperawatan Tahap Akademik. *Skolastik Keperawatan*, 7(1).
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

- Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.26740/jdm.p.v5n1.p29-35>
- Rizwan, A. (2023). *Hubungan Fasilitas Kesehatan Dan Komunikasi Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di UPTD Puskesmas Krui*. Universitas Malahayati.
- Sylvia Saragi Sitio Dosen Manajemen Unsurva Vera, V. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, TBK Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19* (Vol. 11, Issue 2).
- Takrim. (2020). Pengaruh Kompetensi Dosen, Motivasi, dan Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Bahasa Inggris. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 100-111.
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021a). Model Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17-26. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021b). Model Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17-26. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- Tusianah, R. (2023). *Kepemimpinan Melayani, Mentransformasi, dan Memberdayakan Dalam Penanganan Konflik Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru*. Universitas Lampung.