



AL-HIKMAH

Jurnal Pendidikan Islam

e-ISSN: 3063-2579

Vol. 01, No. 02, Juli-Desember (2024)



ISSN 3063-2579



Apakah Kepemimpinan dan Profesionalisme Dosen Memengaruhi Kinerja Dosen?

Nasrulloh

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Serang, Banten

Email: nasrullah.salim@gmail.com

Abstract:

This research was conducted in the environment of the Serang Tarbiyah College of Science (STIT) Banten Province, limited to the factors of Leadership, Lecturer Professionalism and Lecturer Performance. This research uses a survey method with regression techniques. The survey conducted describes the existing concepts and facts, analyzes and explains the influence of the leadership of the head of STIT Serang and the professionalism of lecturers on lecturer performance through hypothesis testing. The number of respondents in this study was 26 lecturers. Data analysis used quantitative analysis with simple and multiple regression test tools, t-test, F-test, and determination test. The conclusion of the study shows that (1) the leadership of the head of STIT Serang has a significant effect on lecturer performance. This shows that the leadership of the head of STIT Serang can improve the performance of lecturers at STIT Serang, (2) the professionalism of lecturers has a significant effect on lecturer performance. This shows that the professionalism of lecturers can improve the performance of lecturers at STIT Serang, (3) the leadership of the head of STIT Serang and the professionalism of lecturers together have a significant effect on lecturer performance at STIT Serang. Thus, the variables of leadership and professionalism of lecturers can jointly improve the performance of lecturers at STIT Serang.

Keywords: Leadership, Professionalism, Performance, Lecturer, STIT Serang

A. PENDAHULUAN

Pimpinan dalam suatu lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah pendidikan. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan yang direncanakan oleh lembaga pendidikan sangat tergantung pada bagaimana kecakapan, kepiawaian dan kebijaksanaan pimpinan lembaga pendidikan yang dia naungi.¹ Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.²

Seorang pemimpin berperan sebagai fasilitator dan motivator dalam proses pencapaian kinerja organisasinya. Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) merupakan kualitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.³ Kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan/organisasi selama periode waktu tertentu.⁴ Kinerja dosen adalah kemampuan yang dicapai seorang dosen untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program perkuliahan, pelaksanaan proses perkuliahan, penilaian hasil perkuliahan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk dosen dalam pekerjaannya di perguruan tinggi.⁵

¹ Mamat Rahmatullah dan Sunaryanto, "Membangun Pendidikan Pesantren Neo-Modernisme Berbasis Nahdlatul Ulama: Perspektif Teori Kepemimpin," *Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 24, no. 01 (2024): 171–186, <https://doi.org/10.21274/dinamika.2024.24.01.171-186>.

² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Alfabeta, 2008), 132.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009), 68.

⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 168.

⁵ Bernadetha Nadeak, *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia*, ed. oleh Elan Jaelani dan Atep Jejen (Bandung: Widiana Bhakti Persada, 2020), 1–5.

Penilaian kinerja dosen akan sangat membantu dalam upaya mengelola dosen dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di perguruan tinggi.⁶ Sedarmayanti pun mengemukakan, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan: hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana, seseorang mencapainya).⁷ Indeks Kinerja (IK) Dosen adalah penilaian terhadap kinerja dosen yang dilakukan setiap semester serta terdiri atas evaluasi diri, evaluasi proses perkuliahan, dan evaluasi oleh pimpinan.⁸

Dosen sebagai salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁹ Dalam hal kaitannya dengan tujuan pendidikan nasional, tugas dosen di antaranya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.¹⁰

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik

⁶ Zahraini, "Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) dan Penguasaan Keterampilan (Soft Skill) pada Mahasiswa PKK FKIP Unsyiah," *Jurnal Ilmiah Didakdita* 14, no. 2 (2014), <https://media.neliti.com/media/publications/82084-ID-kinerja-dosen-dalam-meningkatkan-kemampu.pdf>.

⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri dan Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 261.

⁸ Febryan Ervan, Marsani Asfi, dan Chandra Lukita, "Sistem Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Simple Additive Weighting," *Jurnal Digit* 10, no. 1 (2020): 92–101, <https://doi.org/10.51920/jd.v10i1.160>.

⁹ Hendrik Setyo Utomo dan Hestia Nur Sina, "Aplikasi Evaluasi Kinerja Dosen Berdasarkan Penilaian Mahasiswa (Kuisisioner)(Studi Kasus: Politeknik Negeri Tanah Laut)," *Jurnal Sains dan Informatika* 2, no. 2 (2017): 112–15, <https://jsi.politala.ac.id/index.php/JSI/article/view/37>.

¹⁰ Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, dan Amar Sani, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru," *Jurnal Mirai Management* 6, no. 1 (2020): 213–24.

profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2).¹¹ Untuk melaksanakan tugas, peran, dan fungsinya tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹²

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Untuk menjamin tugas dosen berjalan sesuai kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maka perlu dievaluasi setiap periode waktu tertentu.¹³ Pendidikan Tinggi yang bermutu merupakan pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang mampu secara aktif mengembangkan potensinya dan menghasilkan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang berguna bagi masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁴ Oleh sebab itu menjadi sangat penting untuk menjaga mutu Perguruan Tinggi agar dapat mengontrol input dan output yang dihasilkannya.

Penjaminan mutu pendidikan di perguruan tinggi adalah proses penetapan, pemenuhan, pengendalian, dan pengembangan standar mutu pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga stakeholders (mahasiswa, orang tua, dunia kerja, pemerintah, dosen, tenaga

¹¹ Ridwan, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Kinerja dosen* (Lhokseumawe: Politeknik Lhokseumawe, 2013), 1.

¹² Djoko Kustono et al., *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, 2010), https://spm.itb.ac.id/wp-content/uploads/sites/42/2019/12/121319-Pedoman_Beban_Kerja_Dosen-2010-Rubrik.pdf.

¹³ Tim Penulis, *Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)* (Jakarta: Kopertais I DKI Jakarta & Banten, 2024), 4.

¹⁴ Supriyadi, "Pengembangan Model Evaluasi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Teknik Elektro," *Jurnal Edukasi Elektro* 1, no. 1 (2017): 25–35.

penunjang, serta pihak lain yang berkepentingan) memperoleh kepuasan. Tujuan penjaminan mutu pendidikan tinggi adalah memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan (*continuous improvement*), yang dijalankan oleh suatu perguruan tinggi secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya, serta memenuhi kebutuhan stakeholders melalui penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi.¹⁵

Lembaga pendidikan yang berkualitas tentunya memiliki tujuan untuk memiliki sistem penjamin mutu yang efektif. Baik atau buruknya mutu lulusan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai komponen antara lain: organisasi dan manajemen, ketenagaan, ketatausahaan, sarana prasarana, program dan proses, lingkungan dan stakeholder. Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Serang merupakan perguruan tinggi keagamaan swasta (PTKIS) di wilayah Serang utara Kecamatan Tirtayasa Kabupaten Serang Provinsi Banten, yang menjadi salah satu pilihan lembaga pendidikan tinggi bagi calon mahasiswa-mahasiswi lulusan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) atau sederajat yang berdomisili di wilayah Serang utara khususnya dan dari wilayah sekitarnya.¹⁶

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti di tempat tersebut dan ingin mengungkap Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme Dosen terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Serang Provinsi Banten.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Kepemimpin

Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, mengajak, menggerakkan atau mengawasi pikiran, perasaan dan tindakan serta tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Ralph M. Stogdill, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan

¹⁵ Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

¹⁶ Tim Penulis, *Rencana Induk Pengembangan (RIP) STIT Serang 2007-2035* (Serang: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Serang, 2007).

pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁷

Kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi: (a) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaknya, (b) Kepemimpinan dapat pula di pandang sebagai penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari pada kelompok orang-orang baik dalam hubungan organisasi formal dan informal, (c) Kepemimpinan adalah pula suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*) atau teknik (*technique*) untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut dalam organisasi informal mengikuti atau menaati segala apa yang dihendaknya, membuat mereka begitu bersemangat mengikutinya dan bahkan mungkin berkorban untuknya, (d) Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu melalui "*human relations*" dan motivasi yang tepat sehingga tanpa rasa takut mau bekerja sama untuk memahami dan mencapai segala yang menjadi tujuan organisasi.¹⁸

Adapun yang termasuk teori-teori dalam kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Kartini Kartono antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Teori Sifat, teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-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 ciri-ciri di dalamnya.

¹⁷ Tim Dosen Universitas Pendidikan Indonesia, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017), 125–126.

¹⁸ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 25–26.

- b) Teori Perilaku, dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.
- c) Teori Situasional, keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.¹⁹

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya menaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan pandangan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian dari kemampuan dan kepribadian seorang pemimpin sebagai alat untuk dapat mempengaruhi serta memotivasi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bekerja sama dan mau melaksanakan segala tugas-tugas yang telah diberikan dengan sukarela.

2. Pengertian Profesionalisme Dosen

Profesionalisme berasal dari kata profesi (profession) yang dapat diartikan sebagai jenis pekerjaan yang khas atau pekerjaan yang memerlukan pengetahuan. Profesi dapat juga diartikan sebagai beberapa keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau sebuah lembaga.²⁰ Menurut Abuddin Nata, profesionalisme adalah pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian sebagai sesuatu yang harus diperbarui secara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan.²¹

¹⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 78–79.

²⁰ H. Malayu Hasibuan, *Manajemen, Desain, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), 270.

²¹ Abudin Nata, *Pendidikan dalam Prespektif Hadis* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), 103.

Berdasarkan beberapa pendapat ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah pandangan yang menyatakan bahwa setiap pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang profesional. Dosen yang profesional harus memiliki berbagai kemampuan dan keahlian yang harus diperbaharui baik terkait dengan kepribadiannya, akhlak, spritual, pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Dosen yang profesional tentu kinerjanya akan baik.

3. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang sudah terencana untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Kinerja menunjukkan sejauhmana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam hal ini dosen dalam bekerja. Kinerja dosen adalah kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh dosen selama kegiatan pembelajaran, dan dosen harus bertanggung jawab terhadap mahasiswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. Peningkatan kinerja dosen secara optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi semua dosen. Kinerja dosen akan tercipta jika dosen dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.²²

Menurut hemat penulis, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja dosen merupakan kemampuan kerja seorang dosen yang ingin diperlihatkan dalam proses perkuliahan agar tercapai tujuan pembelajaran yang baik. Oleh karena itu dosen diuntut merencanakan pembelajaran terhadap mahasiswa agar dosen mampu berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

C. METODE

²² Sunaryanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen STIDDI Al-Hikmah Jakarta" (Artikel Penelitian: Unit Penelitian, Pengembangan, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, STIDDI Al-Hikmah Jakarta, 2020), https://www.researchgate.net/publication/346777564_ARTIKEL_PENELITIAN_FAKTOR-FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KEPUASAN_MAHASISWA_TERHADAP_KINERJA_DOSEN_STIDDI_AL-HIKMAH.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif empiris. Metode kuantitatif empiris melandaskan pemikiran pada filsafat positivisme: metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai. Pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²³

Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh kepemimpinan Ketua STIT Serang dan profesionalisme dosen terhadap kinerja dosen pada STIT Serang yang beralamat di Kecamatan Tirtayasa Kabupaten Serang Provinsi Banten.

Target populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada STIT Serang Provinsi Banten, yang berjumlah 26 orang dosen, yang terdiri dari 20 orang dosen laki-laki dan 6 orang dosen perempuan.²⁴ Sedangkan, berdasarkan teknik pengambilan sampel Disproportionate Stratified Random Sampling jumlah sampel dari populasi, dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%, maka peneliti mengambil 75% dari populasi, sehingga sampel diperoleh sebanyak 20 orang dosen.

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti dengan cara melakukan interview serta memberikan kuesioner kepada para dosen yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Dalam teknik analisis data, Suharsimi Arikunto memberikan tahapan dalam melakukan teknik analisis data, yakni: 1) Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden; 2) Mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden; 3) Menyajikan data tiap variabel yang diteliti; 4) Melakukan

²³ Kosuke Imai, *Quantitative Social Science: An Introduction* (Princeton and Oxford: Princeton University Press, 2017); Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2010).

²⁴ Tim Penyusun, *Profil STIT Serang: Wisuda Sarjana Ke V Tahun 2021* (Serang: STIT Serang, 2021), 33.

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah; dan 5) Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.²⁵

Instrumen untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden, dimana pada setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan telah ditentukan alternatif jawabannya. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar. Setiap jawaban diberikan bobot nilai seperti berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5
- b. Setuju (S) dengan bobot nilai 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2; dan
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh variabel kepemimpinan Ketua STIT Serang (X1) dan variabel profesionalisme dosen (X2), baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri terhadap kinerja dosen (Y) pada STIT Serang Provinsi Banten, memperlihatkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan Ketua STIT Serang (X1) dan profesionalisme dosen (X2) baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten. Dengan demikian pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap peningkatan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Serang Provinsi Banten sangat berarti. Pembahasan lebih lanjut terkait variabel tersebut dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini.

1. Pengaruh Kepemimpinan Ketua STIT Serang Terhadap Kinerja Dosen Pada STIT Serang Provinsi Banten

Analisis variabel kepemimpinan Ketua STIT Serang (X1) terhadap kinerja dosen (Y) pada STIT Serang Provinsi Banten, berpengaruh sangat

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 116.

positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung untuk b_1 yang diperoleh adalah sebesar 17,462 sedangkan t tabel dengan derajat bebas 88 pada α (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian t hitung (17,462) > t tabel (1,980), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua STIT Serang dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Sumber pengaruh tersebut bisa bersifat formal, karena kedudukannya dalam organisasi atau informal pembawaan diri. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan kecakapan serta memiliki kemampuan dalam mengambil serta menentukan langkah dan kebijakan dalam mempengaruhi suatu kelompok. Kepemimpinan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan yang dipengaruhi oleh banyak faktor, hal tersebut tergantung pada seberapa besar upaya yang dilakukan manajemen dapat mempengaruhi atau mendorong dan memberikan arahan serta dapat memberikan motivasi kepada para pegawai.

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan, karena tidak ada suatu organisasi yang tidak memiliki seorang pemimpin. Strategi dan pentingnya posisi pemimpin pada suatu organisasi adalah karena kewenangan yang dimilikinya secara sah untuk memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi dan mempengaruhi anggotanya guna pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu keberadaan pemimpin ditentukan oleh seberapa besar kemampuannya dapat mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam dimensi manajemen, fungsi kepemimpinan tercakup dalam fungsi *Actuting* (Pergerakan), *Commanding* (Pengaturan dan Instruksi), *Directing* (Pengarahan) dan *Controlling* (Pengendalian). Oleh karena itu, pemimpin harus mempunyai landasan manajerial yang kokoh, yaitu 5 (lima) landasan kepemimpinan yang terdiri dari cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan yang positif yang dapat teraktualisasi secara efektif. Pemimpin juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban

yang dilaksanakannya maupun terhadap segala sesuatu yang dilaksanakan oleh bawahannya.

Tugas dalam faktor kepemimpinan dari pemimpin adalah kemampuan dalam mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab tertentu kepada bawahan untuk melaksanakan/menjalankan kerja. Dalam suatu organisasi, tugas dapat menjadi lebih atau kurang terspesialisasi, wewenang dapat tersentralisasi atau terdesentralisasi, jumlah tenaga kerja yang ditugaskan dapat relatif sedikit atau banyak. Faktor kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi pengorganisasian (*Organizing*).

Dalam aspek keteladanan, pemimpin dengan segala kemampuan, keahlian maupun pengetahuannya juga harus dapat berperan sebagai figur yang efektif. Artinya, dari berbagai segi kehidupan baik dari pola maupun gaya hidup yang menjadi cerminan pribadinya, berpola hidup yang sederhana, tidak berfoya-foya, tidak menonjolkan kedudukannya sebagai suatu hal yang harus dihormati atau menggunakan kedudukannya sebagai suatu kesempatan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan melupakan tugas dan kewajibannya. Keteladanan pemimpin juga dapat dinilai atas ketaatan dan kedisiplinannya dalam melaksanakan tata tertib dan peraturan yang ada.

Dalam aspek pemrakarsa, pemimpin harus dapat melakukan perannya sebagai seorang pemrakarsa bagi setiap tindakan, yaitu dapat menumbuhkan dan memberikan ide-ide yang baik, kreatif dan membangun. Dalam aspek pendorong, pemimpin harus dapat memberikan wacana keterbukaan dalam sikap maupun perilaku yang dilakukan, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, berperan sebagai integrator bagi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas secara bersama-sama tanpa membedakan jabatan struktural untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, pemimpin dengan fungsi pendorong ini harus dapat berlaku secara objektif terhadap penilaian yang dilakukan pada bawahannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten.

2. Pengaruh Profesionalisme Dosen STIT Serang Terhadap Kinerja Dosen Pada STIT Serang Provinsi Banten

Analisis variabel profesionalisme dosen STIT Serang (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) pada STIT Serang Provinsi Banten, berpengaruh sangat positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung untuk b_2 yang diperoleh adalah sebesar 16,685 sedangkan t tabel dengan derajat bebas 88 pada α (0,025) adalah sebesar 1,980. Dengan demikian t hitung (16,685) > t tabel (1,980), hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dosen STIT Serang dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten.

3. Pengaruh Kepemimpinan Ketua STIT Serang dan Profesionalisme Dosen Terhadap Kinerja Dosen Pada STIT Serang Provinsi Banten

Berdasarkan data hasil uji hipotesis, bahwa variabel kepemimpinan ketua STIT Serang (X_1) dan variabel profesionalisme dosen (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y) pada STIT Serang Provinsi Banten, hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung yang diperoleh sebesar 593,031 sementara harga kritis nilai F tabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 88 pada α (0,05) sebesar 3,0718, sehingga terbukti bahwa F hitung (593,031) > F tabel (3,0718).

Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa sebanyak 93,10% keragaman variabel kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten, disebabkan oleh keragaman variabel kepemimpinan ketua STIT Serang dan keragaman variabel profesionalisme dosen, sisanya sebanyak 6,90% disebabkan oleh faktor lain, yakni antara lain prosedur dan mekanisme kerja, sistem komunikasi, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan ketua STIT Serang dan profesionalisme dosen pada STIT Serang Provinsi Banten, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan ketua STIT Serang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan ketua STIT Serang dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten.

Profesionalisme dosen STIT Serang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dosen STIT Serang dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten. Sedangkan, kepemimpinan ketua STIT Serang dan profesionalisme dosen dapat secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten. Dengan demikian bahwa variabel kepemimpinan ketua STIT Serang dan profesionalisme dosen secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja dosen pada STIT Serang Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Ervan, Febryan, Marsani Asfi, dan Chandra Lukita. "Sistem Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Simple Additive Weighting." *Jurnal Digit* 10, no. 1 (2020): 92–101. <https://doi.org/10.51920/jd.v10i1.160>.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen, Desain, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 1990.
- Imai, Kosuke. *Quantitative Social Science: An Introduction*. Princenton and Oxford: Princeton University Press, 2017.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Kustono, Djoko, Carmadi Machbub, Zainuddin, Putut Pujogiri, Trisno Zuardi, Ivan Hanafi, dan A. Hidayat. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, 2010. https://spm.itb.ac.id/wp-content/uploads/sites/42/2019/12/121319-Pedoman_Beban_Kerja_Dosen-2010-Rubrik.pdf.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009.

- Nadeak, Bernadetha. *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia*. Diedit oleh Elan Jaelani dan Atep Jejen. Bandung: Widiania Bhakti Persada, 2020.
- Nata, Abudin. *Pendidikan dalam Prespektif Hadis*. Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Rahmatullah, Mamat, dan Sunaryanto. "Membangun Pendidikan Pesantren Neo-Modernisme Berbasis Nahdlatul Ulama: Perspektif Teori Kepemimpin." *Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 24, no. 01 (2024): 171–86. <https://doi.org/10.21274/dinamika.2024.24.01.171-186>.
- Ridwan. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Kinerja dosen*. Lhokseumawe: Politeknik Lhokseumawe, 2013.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri dan Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Setiawan, Ikrar Putra, Hasrullah Liong, dan Amar Sani. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru." *Jurnal Mirai Management* 6, no. 1 (2020): 213–24.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sunaryanto. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen STIDDI Al-Hikmah Jakarta." Artikel Penelitian: Unit Penelitian, Pengembangan, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, STIDDI Al-Hikmah Jakarta, 2020. https://www.researchgate.net/publication/346777564_ARTIKEL_PENELITIAN_FAKTOR-FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KEPUASAN_MAHASISWA_TERHADAP_KINERJA_DOSEN_STIDDI_AL-HIKMAH.

- Supriyadi. "Pengembangan Model Evaluasi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Teknik Elektro." *Jurnal Edukasi Elektro* 1, no. 1 (2017): 25–35.
- Tim Dosen Universitas Pendidikan Indonesia. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Tim Penulis. *Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)*. Jakarta: Kopertais I DKI Jakarta & Banten, 2024.
- — —. *Rencana Induk Pengembangan (RIP) STIT Serang 2007-2035*. Serang: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Serang, 2007.
- Tim Penyusun. *Profil STIT Serang: Wisuda Sarjana Ke V Tahun 2021*. Serang: STIT Serang, 2021.
- Utomo, Hendrik Setyo, dan Hestia Nur Sina. "Aplikasi Evaluasi Kinerja Dosen Berdasarkan Penilaian Mahasiswa (Kuisisioner)(Studi Kasus: Politeknik Negeri Tanah Laut)." *Jurnal Sains dan Informatika* 2, no. 2 (2017): 112–15. <https://jsi.politala.ac.id/index.php/JSI/article/view/37>.
- Wahab, Abdul Aziz. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta, 2008.
- Zahraini. "Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) dan Penguasaan Keterampilan (Soft Skill) pada Mahasiswa PKK FKIP Unsyiah." *Jurnal Ilmiah Didakdita* 14, no. 2 (2014). <https://media.neliti.com/media/publications/82084-ID-kinerja-dosen-dalam-meningkatkan-kemampu.pdf>.