

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP DI UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS

Lina

lina@ukmc.ac.id

Agustinus Riyanto

a_riyanto@ukmc.ac.id

Theresia Widyastuti

widyastuti@ukmc.ac.id

Abstract

Improving the quality of higher education relates to the performance of lecturers in the field of education, research and publications, and community service. Improving the performance of lecturers requires the competence and commitment of the university leaders. This study aims to determine the effect of leadership on the performance of lecturers. The study was conducted at the Musi Charitas Catholic University. The location of this research was conducted at two campuses of Musi Charitas Catholic University namely: Bangau Campus and Burlian Campus. The study was conducted for 8 months (September 2017 s.d April 2018). This study used a combination of exploratory research and explanatory research. Exploratory research aims to explore the phenomena of leadership factors that can improve the performance of tridarma for permanent lecturers at the Musi Charitas Catholic University Palembang. Explanatory research is to explain the relationship between research variables that are the influence of leadership variables on the performance of permanent lecturer of the Catholic University of Musi Palembang. Regression analysis was used to examine the influence of leadership on lecturer performance. The result of this research showed that the influence of leadership on lecturer performance was 52,5% while 47,5% of lecturer's performance variable was influenced by other variables outside of this research, including government policy variable, motivation, and lecturer personality.

Keywords: Leadership, Lecturer Performance

Abstraksi

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi terkait dengan kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan publikasi, serta pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kinerja dosen memerlukan kompetensi dan komitmen dari pimpinan universitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Penelitian dilakukan di Universitas Katolik Musi Charitas. Lokasi penelitian ini dilakukan di dua kampus Universitas Katolik Musi Charitas yaitu: Kampus Bangau dan Kampus Burlian. Penelitian dilakukan selama 8 bulan (September 2017 s.d April 2018). Penelitian ini menggunakan kombinasi antara penelitian eksploratori dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksploratori bertujuan menggali fenomena faktor-faktor kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja tridarma bagi dosen tetap yang terdapat di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dalam hal ini pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja

dosen tetap Universitas Katolik Musi Palembang. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 52,5% sedangkan 47,5% variabel kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, antara lain variabel kebijakan pemerintah, motivasi, dan kepribadian dosen

Kata Kunci: Kepemimpinan, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Daya saing suatu bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan tinggi, terutama dalam teknologi dan inovasi. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi terkait dengan kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan publikasi, serta pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kinerja dosen memerlukan kompetensi dan komitmen dari pimpinan universitas. Pemimpin di perguruan tinggi harus membuat iklim organisasi yang baik untuk menumbuhkan rasa memiliki dari dosennya serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dosennya.

Beberapa komponen daya saing sangat terkait dengan pendidikan tinggi seperti pendidikan tinggi dan pelatihan, fleksibilitas dan efisiensi pasar tenaga kerja, kesiapan teknologi dan inovasi. Langitan (2012) menyatakan bahwa daya saing perguruan tinggi perlu mendapatkan perhatian karena indeks daya saing perguruan tinggi Indonesia juga rendah yaitu berada pada tingkat ke 69 dari 140 negara, daya saing kesiapan teknologi berada pada peringkat ke 94 dan tingkat inovasi ke 36. Dengan demikian terdapat korelasi antara daya saing perguruan tinggi dan Negara.

Menurut Brodjonegoro (2008) untuk meningkatkan daya saing dan mutu perguruan tinggi, maka perlu diupayakan adanya indikator kinerja perguruan tinggi, yang diukur yaitu: kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan, (b) kuantitas dan kualitas serta relevansi hasil penelitian dan pengembangan, dan (c) kuantitas dan kualitas dan relevansi kegiatan pengabdian pada masyarakat dimana semua aktivitas tersebut terkait dengan kinerja dosen dalam tridarma perguruan tinggi.

Perguruan Tinggi mampu memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan daya saing bangsa apabila organisasi perguruan tinggi tersebut sehat. Ciri-ciri perguruan tinggi yang sehat adalah meliputi: (a) mampu melakukan jaminan kualitas (*Quality Assurance*), (b) mempunyai kewenangan atau otonomi (*Autonomy*), (c) memiliki jiwa kewirausahaan atau (*Enterpreneurialism*) dan (d) kepemimpinan yang kuat (*Leadership*).

Jaminan mutu dalam perguruan tinggi seperti akreditasi baik internal maupun eksternal merupakan kegiatan dalam bentuk prosedur standar organisasi yang melibatkan pihak luar. Otonomi perguruan tinggi merupakan kebebasan pimpinan perguruan tinggi untuk mengelola institusi selama tidak bertentangan dengan undang-undang.

Jiwa kewirausahaan merupakan kemampuan institusi dalam mengelola dan mencari dana melalui proyek-proyek penelitian dan pengabdian masyarakat bekerja sama dengan dunia usaha; serta kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab.

Menurut laporan Scimago (2013) tentang peringkat dari publikasi jurnal antar negara, maka untuk kawasan Asia, Indonesia berada pada peringkat ke 11 dibandingkan Thailand pada peringkat ke-9, Malaysia ke-8 dan Singapura ke-7. Jumlah dokumen yang dipublikasikan Indonesia mencapai 16.000 sedangkan Thailand mencapai 69.000, Malaysia mencapai 75.000 dan Singapura mencapai 126.000. Rendahnya produktivitas jurnal ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja dosen terutama dalam bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Rendahnya masalah kinerja dosen terkait dengan penelitian dan publikasi

disebabkan banyak faktor seperti kompetensi dan komitmen atau motivasi. Kompetensi ini menyangkut pendidikan baik S2 dan S3, kemampuan metodologi dan kajian pustaka, serta penguasaan teknologi. Faktor komitmen dan motivasi masih banyak bergerak pada faktor kompensasi atau imbalan sebagai kebutuhan dasar manusia. Namun demikian, faktor motivasi tidak sekedar faktor imbalan, tetapi juga bagaimana motivasi dibangun atas komitmen organisasi dimana setiap dosen merasa memiliki organisasi dan bangga menjadi bagian organisasi yang maju dan berdaya saing (Meyer dan Herscovitch, 2001).

Masalah komitmen dalam kajian ilmu manajemen sumberdaya manusia sangat terkait dengan bagaimana membuat para dosen atau anggota organisasi tumbuh rasa memiliki (*engagement*) di dalam dirinya (Susbandono, 2011). Masalah komitmen dan *Engagement* menurut Susbandono (2011) dimulai dari Pemimpin (*leaders*). Seorang pemimpin harus membuat iklim organisasi yang baik agar *engagement* lahir dan berkembang dalam diri para anggotanya. Seorang pemimpin harus *walk the talk, trusttrustworthy, care, visioner*, punya *character* dan *competency*. Komitmen ini mencakup: (a) komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi, (b) komitmen kontinyu (*continuous commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini dimana terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut, dan (c) komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Besarnya peranan pemimpin dalam perguruan tinggi terkait dengan kinerja SDM terutama dosen juga dikemukakan oleh Bachtiar (2013).

Bachtiar (2013) mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi, namun yang paling menentukan adalah kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi.

Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan perguruan tinggi adalah: (a) pimpinan yang berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mendesain sistem *recruitment* staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfir akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar.

Universitas Katolik Musi Charitas (UKMC) adalah Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Kopertis Wilayah 2 termasuk dalam kategori Perguruan Tinggi Binaan. Setelah berjalan selama 2 tahun, banyak yang harus segera dibenahi untuk dapat meningkatkan daya saing. Berdasarkan data dari LPPM Universitas Katolik Musi Charitas (2017) UKMC memiliki dosen-dosen yang belum optimal dalam kegiatan penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, diseminasi dan publikasi. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Katolik Musi Charitas (UKMC) memiliki fungsi utama mengkoordinasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari berbagai disiplin ilmu sesuai dengan visi dan misi Universitas. LPPM UKMC sejak berdiri tahun 2015 telah memprogramkan berbagai skema pendanaan yaitu dana mandiri, dana dari UKMC, dana dari hubungan kerjasama atau dana dari Kemenristek DIKTI. Tahun 2015, hanya ada 1 (satu) judul penelitian yang berhasil mendapatkan dana penelitian dari Kemenristek DIKTI untuk skema penelitian dosen pemula, dan 17 judul pendanaan internal UKMC. Tahun 2016, mengalami peningkatan menjadi 8 (delapan) judul skema penelitian dosen pemula Kemenristek DIKTI dan 24 pendanaan internal UKMC.

Tahun 2017, perolehan pendanaan Kemenristek DIKTI bertambah yaitu 8 judul skema penelitian dosen pemula dan 1 judul kegiatan Ipteks Bagi Masyarakat. Adapun kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang terlaksana dengan pendanaan Misereor Jerman pada tahun 2013-2015 adalah sebanyak 70 judul. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat lainnya didanai dengan pendanaan internal UKMC dengan total kegiatan sebanyak 76 judul kegiatan pada tahun 2013-2016.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa kinerja dosen UKMC, dalam hal meningkatkan daya saing, khususnya dari kinerja penelitian dan kinerja pengabdian pada masyarakat masih belum banyak bahkan masih sangat minim hal ini dikarenakan jumlah dosen tetap UKMC lebih dari 100 orang, bahkan khususnya dalam pengabdian pada masyarakat masih banyak kekurangannya terutama dalam pendanaan dari pihak eksternal.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dosen tetap ini, diperlukan penelitian awal, agar dapat menemukan pola yang efektif agar terjadi peningkatan kinerja dosen khususnya dalam penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Universitas dalam memenangkan persaingan, sehingga judul penelitian ini adalah: Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universitas Katolik Musi Charitas.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Katolik Musi Charitas?
2. Dimensi kepemimpinan apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Katolik Musi Charitas?

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perguruan tinggi adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu bentuk perguruan tinggi adalah Politeknik, yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009*).

Dalam melaksanakan tugas bidang pendidikan, dosen memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Seseorang yang mampu memimpin selalu diikuti orang lain. Hal ini merujuk pada suatu teori bahwa sadar atau tidak sadar para pengikut yang setia yang mampu memberikan sejumlah hal pada pemimpinnya seperti wibawa, wewenang dan hak-hak istimewa. (Robins, 2012).

Berdasarkan pandangan di atas, maka jelaslah bahwa seorang pemimpin diikuti orang karena visinya, misi yang dirumuskannya atau sasaran kerjanya. Mereka percaya kepada

kepemimpinannya karena apa yang mau dicapainya bersama dengan para pengikutnya memang baik dan jelas. Mereka memilih mengikutinya karena Sang pemimpin mampu menggali apa yang secara tidak sadar telah menjadi impian mereka. Hal ini merupakan faktor utama penentu keberhasilan seorang pemimpin.

Telah dikemukakan bahwa para pengikut bersedia untuk loyal kepada sang pemimpin karena adanya kepercayaan. Hal ini disebabkan karena kepercayaan merupakan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan – melalui kata kata, tindakan, atau keputusan – bertindak secara oportunistik. Ada 5 dimensi kunci yang melandasi konsep kepercayaan. Bukti-bukti tersebut antara lain:

1. Integritas
Integritas merujuk pada kejujuran dan kebenaran.
2. Kompetensi
Mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis interpersonal.
3. Konsistensi
Terkait dengan kehandalan, prediktabilitas dan pertimbangan baik seseorang dalam menangani situasi-situasi.
4. Loyalitas
Keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah untuk orang lain
5. Keterbukaan
Mengungkapkan kenyataan dan kebenaran.

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja adalah sangat erat (Hughes *et. al*, 2002). Menurut Yukl (2005) kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberi inspirasi untuk meningkatkan komitmen SDM sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas yang pada akhirnya pada tingkat keuntungan dan daya saing.

Di sisi lain, kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada SDM untuk meningkatkan ketrampilan SDM atau kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat (Bass 2000). Kepemimpinan menurut definisi Javidan *et. al* (2006) dalam GLOBE Project, adalah kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan sukses dari organisasi di mana karyawan menjadi anggotanya. Hamilton (2005) pemimpin adalah seseorang yang melangkah ke depan memberi petunjuk dan jalan, mempengaruhi, selalu mencari, mendengarkan, dan mengharapakan serta bertindak untuk kondisi masa depan yang lebih baik. Di sisi lain, menurut Schimmoeller (2006) pemimpin adalah seseorang yang fokus pada tujuan organisasi dan bagaimana mencapai tujuan tersebut, dan fokus pada hubungan atasan dan bawahan dalam jangka panjang untuk menjaga keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan fungsi seorang pemimpin (Yukl 2005, Toor dan Ogunlana, 2008) adalah mengembangkan visi dan misi, mengembangkan pengaruh melalui budaya, menerapkan perubahan, melakukan inovasi dan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Banyak penelitian yang mendukung adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja melalui variabel moderator kompetensi dan komitmen. Chalhoub (2010) menyatakan pengaruh variabel kompetensi wirausaha, kompensasi, evaluasi kinerja dan partisipasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi wirausaha, kompensasi dan evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan partisipasi tidak berpengaruh nyata, serta kinerja bisnis sangat tergantung pada inovasi, maka kepemimpinan diharapkan dapat mengembangkan kompetensi wirausaha. Tahir dan Bakar (2010) menyimpulkan bahwa: (a) kompetensi inti untuk manajer keuangan di Malaysia

adalah *Leadership, team building, communication*, dan pelatihan, (b) kompetensi manajer keuangan pada tingkat *fair* sampai *good* dan belum mencapai *outstanding*, dan (c) mengingat pentingnya kepemimpinan, dan tingkat kompetensi yang ada, maka pemberian *training* untuk meningkatkan kompetensi menjadi suatu kebutuhan.

Brown (2009) menyatakan tentang manajemen SDM yang berhubungan dengan paradigma SDM sebagai aset terhadap profitabilitas dan daya saing perusahaan. Paradigma SDM sebagai aset dicerminkan dengan lima indikator yaitu: pengembangan kemampuan kepemimpinan, optimalisasi peran SDM, membangun keterlibatan SDM yang lebih besar, memberikan akses informasi yang lebih banyak, dan membangun kapasitas pembelajaran. Sedangkan profitabilitas diukur dari tingkat keuntungan, sedangkan daya saing dari peningkatan pangsa pasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi yang tinggi yaitu di atas 2.5 dari skala 1 sampai 4 menghasilkan kinerja yang sangat baik dibandingkan dengan tingkat partisipasi di bawah 2.5.

Dalam hal penelitian dalam bidang jasa pendidikan ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam rangka peningkatan daya saing organisasi di Indonesia. Sugiyanto (2008) menyimpulkan bahwa:

- a. terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terhadap keberhasilan sekolah;
- b. terdapat kontribusi yang positif signifikan
- c. iklim sekolah yang kondusif terhadap keberhasilan sekolah;
- d. terdapat kecerdasan emosional kepala sekolah memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mendorong terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan mampu menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan;
- e. secara bersama-sama terdapat kontribusi yang positif signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap keberhasilan sekolah.

Soemantri (2009) menyatakan bahwa tata kelola Perguruan Tinggi yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan Perguruan Tinggi. Pemimpin harus komitmen pada pelaksanaan mewujudkan visi dengan misi yang diembannya. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin, juga tidak ditentukan hanya oleh tata kelola (*good governance*) yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, dan semangat wirausaha.

Sumidjo (2009) menyatakan bahwa penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Penampilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Kinerja dosen di pengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan kepemimpinan berdasarkan tujuh variabel yang dikemukakan oleh Bass (2000) yaitu kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemampuan memberi teladan dan delegasi wewenang. Dalam menyelenggarakan pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar adalah dengan

meningkatkan kinerja dosen [6]. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, diperlukan suatu sistem penilaian kinerja dosen yang dapat mengukur apakah dosen sudah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Hasil sistem penilaian kinerja dosen menjadi bahan evaluasi bagi manajemen berkaitan dengan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja dosen.

Penilaian kinerja membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yaitu *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity* (Brumbach: 2008)

- a. *Validity* adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
- b. *Agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian.
- c. *Realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- d. *Objectivity* berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias -bias penilai.

Sistem manajemen kinerja yang baik terdiri dari proses mengidentifikasi, mendorong, memperbaiki dan menghargai kinerja karyawan. Kinerja diukur dari seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan, dan dapat berupa (Mundiarti, 2007) dan (Rachmawati dan Daryanto, 2013):

- a. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan (*output quantity*)
- b. Kualitas pekerjaan yang dikerjakan (*output quality*)
- c. Ketepatan waktu pengerjaan (*timeliness of output*)
- d. Kehadiran (*presence at work*)
- e. Kerjasama (*cooperativeness*)

Setiap pekerjaan memiliki kriteria atau dimensi kinerja yang menunjukkan elemen-elemen terpenting dalam pekerjaan tersebut. Beberapa kriteria dapat lebih penting dari kriteria lainnya, maka kriteria dapat diberi bobot untuk menunjukkan tingkat kepentingan kriteria tersebut dibandingkan kriteria lainnya. Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka mengukur kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa dengan indikator penilaian meliputi 26 indikator yang berkaitan dengan kegiatan pengajaran (Agung, 2010). Cara lain adalah dengan mengukur kinerja dosen dikaitkan dengan perannya dalam institusi, diantaranya produktivitas dosen dan inisiatif dosen dalam mencari strategi dan merealisasikan program kerja program studi; kualitas kerja melaksanakan tugas dan kewajiban; kemampuan kerja sama dengan civitas akademik yang lain; keberhasilan dalam menjalankan program kerja prodi; kemampuan dosen dalam mengatasi berbagai tekanan dari berbagai pihak; dan kemampuan membangkitkan motivasi diri dan lingkungan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alosius, Asnan dan Freddy indikator penilaian kinerja dosen terdiri dari: kualitas, kuantitas, pengetahuan, inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, tingkat kehadiran, dan waktu penyelesaian tugas (Tjaja, dkk, 2006).

Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang

tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2011:67) mengatakan: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ruky (2001:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalihan bahasa dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan oleh Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mundiarti, 2007) dan (Rachmawati dan Daryanto, 2013). Kinerja dosen dibagi dalam 5 indikator:

- a. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan (*output quantity*)
- b. Kualitas pekerjaan yang dikerjakan (*output quality*)
- c. Ketepatan waktu pengerjaan (*timeliness of output*)
- d. Kehadiran (*presence at work*)
- e. Kerjasama (*cooperativeness*)

Di samping itu juga akan dianalisis seberapa besar masing-masing kinerja dosen dapat diukur berdasarkan Konsep Tridarma Perguruan Tinggi yang mencakup indikator sbb: berapa alokasi waktu yang dihabiskan dalam Persiapan dbahan perkuliahan, Pengajaran dan evaluasi perkuliahan, jumlah Penelitian, Jumlah Jurnal, Jumlah Seminar, Jumlah Pengabdian Masyarakat, Jumlah publikasi pengabdian masyarakat, Jumlah organisasi sosial yang dibina.

Penelitian Terdahulu Penelitian yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut :

Penelitian lain yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kinerja dosen adalah yang dilakukan Purwanto (2015, h.47) dengan judul Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,829 yang artinya hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja dosen sebesar 82,9% dan kemampuan variabel kepemimpinan dalam menjelaskan variabel kinerja dosen sebesar 68,7% .Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja juga nyata dengan ditunjukkan nilai F-hitung sebesar 47.700 dengan demikian variabel kepemimpinan secara bersama-sama pengaruhnya nyata terhadap variable kinerja dosen.

Dalam hal penelitian dalam bidang jasa pendidikan ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam rangka peningkatan daya saing organisasi di Indonesia. Sugiyanto (2008) menyimpulkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terhadap keberhasilan sekolah; (2) terdapat kontribusi yang positif signifikan iklim sekolah yang kondusif terhadap keberhasilan

sekolah; (3) terdapat kecerdasan emosional kepala sekolah memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mendorong terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan mampu menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan; (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang positif signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap keberhasilan sekolah.

Soemantri (2009) menyatakan bahwa tata kelola Perguruan Tinggi yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan Perguruan Tinggi. Pemimpin harus komitmen pada pelaksanaan mewujudkan visi dengan misi yang diembannya. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin, juga tidak ditentukan hanya oleh tata kelola (*good governance*) yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, dan semangat wirausaha.

Sumidjo (2009) menyatakan bahwa penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Penampilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Berdasarkan pada pemikiran Bass (2000) model dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut: Kinerja dosen di pengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan kepemimpinan berdasarkan tujuh variabel yang dikemukakan oleh Bass (2000) yaitu: kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemampuan memberi teladan dan delegasi wewenang.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh pengetahuan keilmuan melalui metode ilmiah yang didasarkan pada fakta empiris. Jenis penelitian adalah penelitian terapan yaitu penyelidikan yang penuh kehati-hatian, dilakukan secara sistematis dan terus menerus terhadap suatu masalah (sosial) dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digunakan segera untuk keperluan tertentu. Hasil penelitian ini tidak perlu berupa penemuan sesuatu yang baru, tetapi merupakan aplikasi baru dari penelitian yang telah ada.

Lokasi penelitian ini dilakukan di dua kampus Universitas Katolik Musi Charitas yaitu: Kampus Bangau dan Kampus Burlian. Penelitian dilakukan selama satu semester (September 2017 s.d Februari 2018). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling* berdasarkan kesediaan dosen tetap (selain pengelola prodi) dalam mengisi kuesioner.

Jenis data penelitian berupa:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data melalui hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.

2. Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari informasi yang sudah diolah oleh pihak atau sumber lainnya.

Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di universitas Katolik Musi Charitas.

Sugiyono (2010:116) menyebutkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah Dosen tetap Universitas Katolik Musi Charitas yang telah memiliki NIDN.

Menurut Almananda dan Mirna (2013) jika jumlah populasi besar, sampel minimum kira-kira 100 responden dan sampel maksimum yang digunakan 1000 responden atau 10% dari kisaran angka minimum dan maksimum.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling – Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:120), *Probability sampling - Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel secara berstrata. Adapun yang menjadi strata dalam pengambilan sampel tersebut yaitu: Responden merupakan dosen tetap yang memiliki NIDN dan dapat mewakili masing-masing program studi di Universitas Katolik Musi Charitas

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif secara analitik yaitu mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta (Hermawan, 1995: 10). Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik melalui hasil kuesioner dan bantuan wawancara, kemudian dideskripsikan dengan cara menggunakan analisis persentase. Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden, penulis menggunakan rumus seperti yang dikemukakan Hartono dalam Azizi (2002: 37-38) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya (frekuensi jawaban)

N = Jumlah responden

Dalam penafsiran data digunakan metode penafsiran data sebagaimana dikemukakan oleh Supardi dalam Prahajati (2004: 84). Penafsiran data menggunakan dua angka di belakang koma, sebagai berikut:

0,00%	= Tidak ada
0,01% - 24,99%	= Sebagian kecil
25% - 49,99%	= Hampir setengah
50%	= Setengahnya
50,01% - 74,99%	= Sebagian besar
75% - 99,99%	= Pada umumnya
100%	= Seluruhnya

Setelah dibuat persentase, selanjutnya data diinterpretasikan menggunakan analisis kuantitatif, dengan menggunakan metode deduktif dan induktif sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan analisis regresi Berganda sedangkan hipotesis kedua menggunakan analisis uji t. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui faktor kepemimpinan apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen. Adapun persamaan regresi yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5 + bX_6 + bX_7 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Dosen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepemimpinan, Yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

X₁ : Kejelasan Visi dan Misi,

X₂ : Pencapaian Visi dan Misi,

X₃ : Optimisme,

X₄ : Keyakinan,

X₅ : Kecepatan Tindakan,

X₆ : Kemauan memberi teladan,

X₇ : Delegasi wewenang

e = error

Kriteria pengujian yang digunakan adalah bentuk pembuatan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai *Alpha* tabel distribusinya (nilai kritis) dengan nilai uji statistiknya, sesuai dengan bentuk pengujiannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari 60 Kuesioner yang disebar untuk dosen tetap Universitas Katolik Musi Charitas, maka hanya 30 kuesioner yang dikembalikan dan diisi dengan lengkap. Berikut ini adalah analisis deskripsi jawaban kuesioner dimulai dari deskripsi Karakteristik Responden, dilanjutkan dengan deskripsi jawaban kuesioner, Uji validitas dan reliabilitas, uji cross tab.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	11	36,7%
Perempuan	19	63,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 11 orang (36,7%) responden laki-laki dan 19 responden perempuan (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa dosen tetap yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada dosen yang berjenis kelamin laki-laki.

Umur Responden

Tabel 2
Umur Reponden

Umur	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	0	0%
25-35 Tahun	19	63,3%
36-45 Tahun	5	16,7%
46-55 Tahun	4	13,3%
>55 Tahun	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa tidak ada responden yang berumur kurang dari 25 tahun, sedangkan yang paling dominan adalah responden yang berumur 25-35 tahun sebanyak 19 orang (63,3%), berumur 36-45 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), responden yang berumur antara 46 – 55 tahun berjumlah 4 orang (13,3%) dan di atas 55 tahun sebanyak 2 orang (6,7%).

Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	1	3,3%
S2	29	96,7%
S3	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut didapat bahwa pendidikan terakhir responden, lulusan S1 sebanyak 1 orang (3,3%), lulusan S2 sebanyak 29 orang (96,7%), dan tidak ada yang lulusan S3.

Status Responden

Tabel 4
Status Responden

Status	Jumlah	Persentase
Dosen dengan NIDN	27	(90%)
Dosen dengan NUP	1	(3,3%)
Dosen dengan NIDK	0	(0%)
Tanpa NIDN,NIDK, NUP	2	(6,7%)
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa responden dengan NIDN sebanyak 27 orang (90%), Responden dengan NUP sebanyak 1 orang (3,3%) dan Responden tanpa NIDN, NIDK, NUP sebanyak 2 orang (6,7%). Sedangkan responden dengan NIDK tidak ada.

Posisi Responden

Tabel 5
Posisi Responden

Posisi Responden	Jumlah	Persentase
Dosen Biasa	25	83,3%
Dosen dengan tugas tambahan	5	16,7%
Guru Besar	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa posisi responden sebagai dosen biasa berjumlah 25 orang (83,3%), Dosen dengan tugas tambahan sebanyak 5 orang (16,7%) sedangkan responden sebagai guru besar tidak ada.

Status Sertifikasi Dosen Responden

Tabel 6
Status Sertifikasi Dosen Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Sudah Serdos	13	43,3%
Belum Serdos	17	56,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 13 orang (43,3%) responden memiliki Sertifikasi Dosen dan 17 orang (56,7%) belum memiliki sertifikasi dosen.

Dosen Program Studi

Tabel 7
Dosen Program Studi

Umur	Jumlah	Persentase
PGSD	4	13,3%
PBI	4	13,3%
Akuntansi	5	16,7%
Manajemen	3	10,0%
Teknik Arsitektur	3	10,0%
Teknik Industri	4	13,3%
Informatika	4	13,3%
Sistem Informasi	1	3,4%
Ilmu Keperawatan	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 orang (13,3%) responden dari prodi PGSD, PBI, Teknik Industri dan Informatika. Sedangkan 5 orang dari Prodi Akuntansi (16,7%), 3 orang (10%) dari prodi Manajemen dan Teknik Arsitektur, 2 orang (6,7%) dari Ilmu Keperawatan dan 1 orang (3,4%) dari Sistem Informasi. Sedangkan prodi yang belum ada adalah Prodi Kebidanan, Keperawatan, Analisis Kesehatan dan Psikologi.

Lamanya Bekerja Menjadi Dosen

Tabel 8
Lamanya Bekerja Menjadi Dosen

Umur	Jumlah	Persentase
<2 Tahun	6	20,0%
2-5 Tahun	8	26,7%
5-10 Tahun	8	26,7%
10-15 Tahun	4	13,3%
15-20 Tahun	1	3,3%
>20 Tahun	3	10,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa terdapat 6 orang responden (20%) telah menjadi dosen kurang dari 2 tahun, sedangkan yang telah menjadi dosen selama 2 sampai 5 tahun dan 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), telah menjadi dosen selama 10-15 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), dan responden yang telah menjadi dosen 15 – 20 tahun berjumlah 1 orang (3,3%) dan di atas 20 tahun sebanyak 3 orang (10%).

Analisis Deskripsi

Hasil Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Berikut ini adalah hasil pengolahan datanya:

Tabel 9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,111	1,342		2,319	,023
	TotalAa	,468	,086	,499	5,405	,000
	TotalAb	,216	,107	,213	2,016	,047
	TotalAc	,365	,089	,265	2,547	,012
	TotalAd	,428	,092	,412	5,301	,000
	TotalAe	,314	,119	,518	2,412	,017
	TotalAf	,326	,137	,314	2,036	,037
	TotalAg	,385	,079	,285	2,587	,042

a Dependent Variable: Total Kinerja Dosen

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada program SPSS yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 3,111 + 0,468X_1 + 0,216X_2 + 0,365X_3 + 0,428X_4 + 0,314X_5 + 0,326X_6 + 0,385X_7 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Dosen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepemimpinan, Yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

X₁ : Kejelasan Visi dan Misi,

X₂ : Pencapaian Visi dan Misi,

X₃ : Optimisme,

X₄ : Keyakinan,

X₅ : Kecepatan Tindakan,

X₆ : Kemauan memberi teladan,

X₇ : Delegasi wewenang

e = error

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:konstanta positif sebesar 3,111 memiliki arti bahwa Kinerja dosen akan bertambah sebesar 3,111 jika variabel kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan, dan pendelegasian wewenang adalah konstan.

1. Koefisien regresi kejelasan visi dan misi sebesar 0,468 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,468.
2. Koefisien regresi pencapaian visi dan misi sebesar 0,216 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,216.
3. Koefisien regresi optimisme sebesar 0,365 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,365.
4. Koefisien regresi keyakinan sebesar 0,428 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,428.
5. Koefisien regresi kecepatan tindakan sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,314.
6. Koefisien regresi kemauan memberi teladan sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,326.
7. Koefisien regresi pendelegasian wewenang sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan konstanta sebesar 1 maka akan menambah kinerja dosen sebesar 0,385.

Untuk melihat hasil uji F (Uji Simultan) dapat dilihat dari tabel di bawah ini, yang memaparkan hasil pengujian dengan menggunakan tabel ANOVA:

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,259	4	4,570	11,846	.000 ^a
	Residual	71,536	195	,392		
	Total	91,775	199			

Sumber : Data primer yang diolah

Uji F pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 11,846 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan tingkat keyakinan 95%, hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 5,70. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja dosen (Y) atau dengan kata lain bahwa variabel kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan, dan pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770(a)	,549	,525	,57394

a Predictors: (Constant), TotalAa, TotalAb, TotalAc, TotalAd, Total Ae, Total Af, Total Ag.

b. Dependent Variable: Total Kinerja Dosen

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,525. Hal ini berarti sebesar 52,5% variabel Kinerja Dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan, dan pendelegasian wewenang. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% ($100\% - 52,5\% = 47,5\%$) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji F maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa hipotesis didukung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $11,846 > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Analisis dimensi kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Katolik Musi Charitas adalah:

Koefisien regresi yang paling tinggi ada pada kejelasan visi dan misi sebesar 0,468 lalu yang kedua adalah keyakinan sebesar 0,428, yang ketiga pendelegasian wewenang sebesar 0,385 selanjutnya yang keempat optimisme sebesar 0,365 yang kelima kemauan memberi teladan sebesar 0,326 yang keenam adalah kecepatan tindakan sebesar 0,314 sedangkan yang terakhir adalah pencapaian visi dan misi sebesar 0,216.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pengelola prodi di Universitas Katolik Musi Charitas dapat meningkatkan kinerja dosen tetapnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2015).

Dimensi kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Katolik Musi Charitas adalah kejelasan visi dan misi lalu yang kedua adalah keyakinan, yang ketiga pendelegasian wewenang, selanjutnya yang keempat optimisme, yang kelima kemauan memberi teladan, yang keenam adalah kecepatan tindakan, sedangkan yang terakhir adalah pencapaian visi dan misi.

Kejelasan visi dan misi merupakan dimensi pertama yang paling berpengaruh pada kinerja dosen tetap di UKMC. Hal ini dikarenakan kejelasan visi dan misi merupakan pedoman dan arah bagi para dosen dalam melaksanakan kegiatan Tridharma perguruan tingginya. Maka jelaslah bahwa seorang pemimpin diikuti orang karena visinya, misi yang dirumuskannya atau sasaran kerjanya. Para dosen percaya kepada pemimpinnya karena apa yang mau dicapainya bersama dengan para pengikutnya memang baik dan jelas. Dosen memilih mengikutinya karena Sang pemimpin mampu menggali apa yang secara tidak sadar telah menjadi impian para dosen semua. Hal ini merupakan faktor utama penentu keberhasilan seorang pemimpin sekaligus merupakan dimensi kepemimpinan yang juga berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pada kondisi masyarakat termasuk kalangan perguruan tinggi bersifat paternalistik, maka seorang dosen bukan mengikuti apa yang dikatakan pemimpinnya, namun percaya bahwa keyakinan pemimpin mencakup keyakinan masa depan organisasi, keyakinan bahwa target akan tercapai dan keyakinan kekuatan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan dapat menjamin tingkat kesejahteraan para dosen. Hal inilah yang menunjukkan bahwa dimensi keyakinan, menjadi dimensi kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dikarenakan pemimpin di perguruan tinggi harus menumbuhkan keyakinan dan rasa memiliki dari dosennya sehingga apa yang menjadi komitmen bersama dapat dijalankan dengan baik.

Delegasi wewenang merupakan dimensi yang ketiga dalam berpengaruh terhadap kinerja dosen. Delegasi wewenang ini mencakup aspek kepercayaan dan rentang kendali organisasi, merupakan dimensi ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Setiap dosen yang diberikan wewenang menunjukkan adanya kepercayaan dari atasan, dan semakin memperpendek rentang kendali organisasi sehingga komunikasi dan umpan balik dapat dilakukan secara cepat. Menjadi hal yang tidak biasa di perguruan tinggi, dimana seorang pemimpin terbiasa bekerja dengan kemampuan sendiri dari melahirkan konsep sampai implementasi. Hal ini sangat menghambat bagi peningkatan kinerja organisasi. Pembentukan *team work* dan delegasi wewenang yang lebih besar kepada tingkat yang lebih rendah akan meningkatkan kinerja dosen. Menurut Muir (1995) pencapaian kinerja organisasi berkaitan dengan bagaimana bersama-sama sumber daya lain sehingga pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan tujuan terpenuhi dalam skala waktu yang ditetapkan. Hal yang sangat penting

untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada orang lain adalah dengan menunjukkan kepercayaan melalui delegasi wewenang. Pendelegasian yang efektif memberikan manfaat bagi kedua pihak baik organisasi maupun individu. Pendelegasian antara atasan dan bawahan harus memperhatikan factor kemampuan, kekuatan dan kelemahan dari bawahan dan mengalokasikan pekerjaan yang sesuai.

Optimisme seorang pemimpin akan membawa keyakinan bagi anggota organisasi termasuk dosen. Greenberg dan Arakawa (2007) menyatakan optimisme dan harapan akan menyebabkan pemimpin lebih tahan terhadap depresi ketika peristiwa buruk terjadi, kinerja yang lebih baik di tempat kerja, khususnya dalam pekerjaan yang bersifat menantang, dan kesehatan fisik yang lebih baik. Dalam lingkungan yang cepat berubah dan tidak pasti, seorang pemimpin dan karyawan perlu optimisme yang lebih tinggi dari sebelumnya untuk tidak hanya mengatasi, tetapi untuk berinovasi dan berkembang. Pemimpin organisasi memiliki pengaruh pada keterlibatan rasa optimisme dan kinerja karyawan, dan sadar dapat menggunakan pengaruh ini untuk mendorong para dosen sebagai tenaga kerja produktif. Hal ini menjadi dimensi keempat yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen di UKMC.

Hakikat kepemimpinan di perguruan tinggi. Kepemimpinan ini masih sesuai dengan kondisi di Indonesia, dimana filosofi kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Ki. Hajar Dewantara adalah *Ing Ngarso Sung Tulodo*, atau kepemimpinan itu di depan memberikan teladan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yukl (2005) bahwa seorang pemimpin harus mampu menunjukkan contoh terutama kejujuran dan kepercayaan atau *Establish Trust and Demonstrate Integrity* yaitu seorang pemimpin perguruan tinggi mampu berbuat dan berperilaku jujur serta mampu menunjukkan kepada anggotanya perilaku jujur dan perbuatan atau tindakan dalam organisasi. *Establish Trust and Demonstrate Integrity* tersebut mencakup: (a) mampu menunjukkan sikap dan perilaku kejujuran, (b) mampu mengambil sikap berani dan hormat pada hal-hal yang prinsip, (c) melakukan apa yang dikatakan, (d) berbicara dengan bukti dan pengalaman. Oleh karenanya, dimensi keenam memberi teladan menjadi dimensi kelima yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen di UKMC.

Dimensi yang keenam adalah kecepatan tindakan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen, hal ini dikarenakan kecepatan pemimpin dalam mencegah dan mengatasi suatu masalah, serta mampu mengambil keputusan cepat sehingga masalah tidak menjadi kritis dan mengambil tindakan perbaikan berkelanjutan merupakan tuntutan dalam peningkatan kinerja dosen. Pengambilan keputusan akan cepat menurut Hammond, et al (1999) antara lain: (a) memahami masalah dengan benar dan membuat keputusan dengan benar serta menghilangkan asumsi dan opini, (b) mengambil keputusan dengan tujuan yang spesifik, (c) menciptakan alternative pada setiap keputusan, dan (d) memahami setiap konsekuensi dari setiap keputusan dan tindakan.

Dimensi yang terakhir adalah pencapaian visi dan misi, meski juga mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja dosen, namun demikian, untuk membangun kinerja yang sangat baik, fungsi kepemimpinan perguruan tinggi dapat fokus pada 6 dimensi yaitu kejelasan visi dan misi, keyakinan terhadap pemimpin, delegasi wewenang, optimisme pemimpin prodi, pemimpin yang mampu memberi teladan dalam tridarma, serta kecepatan tindakan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan lebih berpengaruh terhadap kinerja dosen, dibandingkan dengan melihat pencapaian visi dan misinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dibahas, maka peneliti memberikan beberapa simpulan yakni:

1. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dosen dapat didukung, hal ini sejalan dengan penelitian Purwanto, 2015.
2. Bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen dilihat dari analisis berganda yakni dimensi kejelasan visi dan misi (Xa).
3. Sebesar 52,5% variabel Kinerja Dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan, dan pendelegasian wewenang. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% ($100\% - 52,5\% = 47,5\%$) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dan telah diuraikan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran yakni: meningkatkan kinerja dosen terutama di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dengan cara memaparkan secara jelas hasil pencapaian kinerja dosen, kemudian secara bersama-sama membuat target untuk meningkatkan kinerja dosen sehingga pada akhirnya dapat mencapai target yang telah disepakati.

Berdasarkan hasil analisis, implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sehingga dapat membantu dan bermanfaat bagi perguruan tinggi: Harus lebih meningkatkan penerapan ketujuh dimensi kepemimpinan yaitu kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemauan memberi teladan, dan pendelegasian wewenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Evaluasi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Bachtiar, N. 2013. *Daya Saing Perguruan Tinggi*. Padang. Fakultas Ekonomi-Universitas Andalas.
- Bass, B.M. 2000. "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology*: Vol 88 (2) page:207-218.
- Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang
- Brodjonegoro, S. S. 2008. "Beberapa Pemikiran Dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Daya Saing Perguruan Tinggi", *Makalah*. Malang: Universitas Brawidjadjaja.
- Brown, A. S. 2009. "Thinks of Workers as Assets". *Mechanical Engineering Journal*: Vol 131 (1) page: 361-373.
- Chalhoub M.S. 2010. "Innovation Management and Thought Leadership – A Cultural Requirement in a Global Competitive Environment". *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol. 16 (1) page 99-110.
- dengan Kinerja Dosen Fasilkom pada Lecturer Resource Center Universitas Bina Nusantara, Jakarta: Bina Nusantara, 2006.
- Greenberg, M. and D. Arakawa. 2007. Optimistic Managers & Their Influence on Productivity & Employee Engagement in a Technology Organization. *International Coaching Psychology Review*: Vol. 2 (1) page 1-32.
- Hamka. Ditinjau dari Persepsi Mahasiswa Semester Ganjil Th. 2010

- Hammond, J. 1999. **Smart Choices: A Practical Guide to Making Better Decisions**. Boston: Harvard Business School Press.
- Hughes, R.L., R.C. Ginnett, G.J. Curphy. 2002. **Leadership, Enhancing the Lessons of Experience**. Boston. McGraw Hill Irwin.
- Javidan, M., Dorfman, P. W., de Luque, M. S., & House, R. J. 2006. In the Eye of the Beholder: Cross Cultural Lessons in Leadership from Project GLOBE. **The Academy of Management Perspectives**, 20(1), 67-90.
- Langitan, Benyamin. 2012. *Riset untuk Peningkatan Daya Saing Perguruan Tinggi*. **Makalah** Rakornas Penelitian dan Pengembangan Masyarakat, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. Yogyakarta, 12 Januari 2013.
- Meyer R. C., and Herscovitch. 2001. An Integration Model of Organizational Trust. **Academy of management review**, Vol 20 (3) page 299-326.
- Muir, J. 1995. "Effective Management Through Delegation". **Work Study Journal**: Vol.44 (7) page 6-7.
- Mundiarti, 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Dosen, Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, **Jurnal Manajemen** Volume XIX, No. 01, Februari 2015: 47-58
- Purwanto, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi, **Jurnal Manajemen**, Vol. XiX, No. 01, Februari 2015: 47-58.
- Purwanto, 2015, **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Tahun Ajaran 2005/2006**, Semarang: Universitas Diponegoro, 2007
- Schimmoeller L. J. 2005. **The Effects of Organizational Culture on the Dominant Style of Leadership in an Organization**. School of Business and Economic, Lyncbrugh College.
- Soemantri, G. 2009. Tantangan Kepemimpinan Dalam Perspektif Perguruan Tinggi di Indonesia, **Makalah**. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Sugiyanto. 2008. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Keberhasilan Sekolah menurut Persepsi Guru SMK Negeri dan/Swasta di Kota Blitar", **Disertasi**. Malang. Universitas Negeri Malang.
- Sumidjo, W. 2009. "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Guru terhadap Pekerjaan dengan Kompetensi Profesional Guru", **Thesis**. Jakarta. Universitas Negeri Jakarta.
- Susbandono, P.M. 2011. *Anjing Hachiko, dan Hilangnya Kemanusiaan Kita*. Kaifa (Mizan Group). Jakarta.
- Tahir, I.M., N. M. A. Bakar. 2010. "Managerial Competencies in the Malaysian Financial Services Sector". **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol 1 (12) page 132-141.
- Toor, S. R., S. O. Ogunlana. 2008. "Leadership Skills and Competencies for Crosscultural Construction Projects". **International Journal of Human Resources Development and Management**: Vol. 8 (3) page 192-215.