

KEPEMIMPINAN DAN KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI MARITIM

Kusdibyo*

Universitas Maritim AMNI Semarang

*Email : kusdibyo86@gmail.com

ABSTRACT

Improving the quality of education in higher education can be done through improving the quality of higher education resources, especially leaders and lecturers. Leaders as policy and power holders have a role in efforts to improve the quality of education as well as lecturers by improving their performance and the factors inherent in improving performance can have a positive impact on improving the quality of education in higher education. This research was conducted at AMNI Maritime University Semarang which is a university with maritime expertise and has 8 study programs. The research method used is a quantitative research method by taking a sample of leaders and lecturers at UNIMAR AMNI Semarang with the results of research that together there is a positive and significant contribution and influence of leadership and lecturer performance on the quality of education.

Keywords: *leadership, Lecture performance, quality of education, Maritime higher education*

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat dilakukan melalui peningkatan mutu sumber daya perguruan tinggi khususnya pemimpin dan dosen. Pemimpin sebagai pemegang kebijakan dan kekuasaan memiliki peranan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan begitu pula terhadap dosen dengan meningkatkan kinerjanya dan faktor-faktor yang melekat dalam peningkatan kinerja dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Maritim AMNI Semarang yang merupakan perguruan tinggi dengan bidang keahlian Kemaritiman dan telah memiliki 8 program studi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel pimpinan dan dosen yang ada di UNIMAR AMNI Semarang dengan hasil penelitian bahwa secara bersama-sama terdapat kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan.

Kata kunci : kepemimpinan, kinerja dosen, mutu pendidikan, perguruan tinggi maritim

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki tiga tugas utama yang dirumuskan dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu dharma: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah. Dalam UU nomor 20 tahun 2003 pendidikan tinggi mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi maritim memiliki karakteristik yang sedikit berbeda dengan perguruan tinggi pada umumnya. Perguruan tinggi maritim lebih menekankan pada kedisiplinan dan budi pekerti serta bela negara yang lebih memiliki porsi yang lebih disamping pembelajaran dan kegiatan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Keragaman mutu masukan antar program studi sangat jelas terlihat. Latar pendidikan semasa SMU/SMK yang tidak semuanya berlatarbelakang ilmu kemaritiman dapat mengakibatkan mutu lulusan akan berbeda-beda di setiap prodinya. Pemerataan mutu dalam perguruan tinggi merupakan salah satu agenda perguruan tinggi yang menginginkan kualitas mahasiswa dan taruna (mahatar) nya tinggi, bukan hanya memberikan perluasan kesempatan saja (*equity*) dan

meningkatkan mutu (*quality*) sebagai dua hal yang terpisah, melainkan pemerataan mutu secara menyeluruh (*equity of quality*).

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus menyeluruh dan berkelanjutan. Untuk peningkatan dosen, mulai diadakan pendidikan profesi tenaga pendidik (dosen) dan kependidikan (unsur pimpinan, pengawas, staf administrasi, dll). Untuk peningkatan operasional perkuliahan, sarana dan fasilitas pembelajaran sertakesejahteraan dosen, anggaran pendidikan sebesar 20% akan mulai direalisasikan, selain itu proses perkuliahan juga harus ditingkatkan, tidak lagi hanya terbatas pada pengembangan kemampuan berpikir tahap rendah, yaitu pengetahuan dan pemahaman, tetapi berpikir tahap menengah, yaitu aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi, dan dilanjutkan pada berpikir tahap tinggi, yaitu pemecahan masalah dan kreativitas. Lingkup kajian tidak lagi terbatas pada masalah-masalah lokal atau nasional tetapi internasional

Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat memotivasi seluruh bawahannya untuk bekerja dengan baik. Seorang pemimpin merupakan aspek yang sangat sentral dalam suatu organisasi baik di organisasi pendidikan maupun pada organisasi yang lainnya. Menurut pandangan Fiedler dalam Stogdill (1974) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: "Perilaku kepemimpinan yang dimaksudkan pada umumnya adalah beberapa tindakan khusus, dimana pemimpin itu terlibat dengan cara-cara pengarahan dan pengorganisasian pekerjaan anggota kelompok". Sementara menurut Kotter (1996), salah satu peran pemimpin dalam organisasi adalah menimbulkan antusiasme, ketertarikan, semangat juang, dan menumbuhkan spirit bagi orang-orang dalam kelompok atau organisasi

Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan tinggi maritim berkenaan dengan jumlah dan mutu dosen, jumlah mahasiswa dan taruna (mahatar) di perguruan tinggi mengalami penurunan yang tinggi, sehingga membutuhkan dosen yang memiliki kualifikasi yang bagus untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan perguruan tinggi maritim. Untuk mengimbangi hal tersebut, oleh perguruan tinggi maritim dilakukan optimalisasi kinerja dosen. Sebagai seorang tenaga pengajar, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan perguruan tinggi maritim adalah berkenaan dengan jumlah dan mutu dosen. Masih rendahnya rata-rata pendidikan dosen merupakan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi, untuk itu diperlukan pembinaan dan pendidikan terhadap dosen sebagai tenaga pendidik.

Peningkatan mutu pendidikan tidak akan tercapai apabila kinerja dosen tidak mencukupi, kinerja dosen tidak akan tercapai dengan seperti yang diharapkan, hal ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Menurut Robbins (2000) kinerja merupakan hasil dari motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada dasarnya hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan (*ability*) dan peluang (*opportunity*), dengan perkataan lain kinerja adalah fungsi dari motivasi kerja dikalikan kemampuan dikalikan peluang, seperti dirumuskan oleh Robbins (2000) sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = f \{ \text{Motivasi Kerja} \times \text{Kemampuan} \times \text{Peluang} \}$$

Dengan demikian dapat dipahami kinerja dosen tidak akan tercapai apabila tidak adanya motivasi kerja, kemampuan dan peluang yang ada, apabila salah satu rendah maka kinerja seorang dosen akan rendah pula. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap penguatan daya saing perguruan tinggi. Mengingat keterbatasan kemampuan, dana dan waktu peneliti, sehingga tidak semua faktor yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi akan dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini akan dibatasi pada dua faktor bebas dan satu faktor terikat yaitu faktor kepemimpinan (X1), kinerja dosen (X2) sebagai variabel bebas dan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian

penelitian ini hanya memfokuskan pada kontribusi kepemimpinan, kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dan kontribusi yang kuat kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan perguruan tinggi. Khususnya perguruan tinggi maritim yang dalam hal ini penelitian dilaksanakan di UNIMAR AMNI Semarang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (Miles et al, 1994). Metode kuantitatif digunakan karena tumpuan penelitian ini ialah untuk meneliti fenomena yang terjadi yaitu kebijakan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Kajian kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang berkaitan dengan sesuatu fenomena tanpa mempertanyakan mengapa pemboleh ubah itu wujud (Majid, 1990).

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistika (Suharsimi, 2013). Teknik statistik menggunakan statistika deskriptif. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel penelitian secara tunggal, yaitu variabel kebijakan kepemimpinan dan kinerja dosen serta peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen yang bertugas di UNIMAR AMNI Semarang. Sedangkan untuk menentukan sampel digunakan teknik random sampling artinya sampel yang diambil secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Thoha (2010) yang mengemukakan bahwa: suatu organisasi akan berhasil bahkan akan gagal sebagian bisa ditentukan oleh kepemimpinan". Dari pandangan tersebut maka jelas bahwa keberhasilan organisasi dalam menjalankan programnya sudah tentu di dukung oleh kepemimpinan yang baik pula. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik pula dalam diri pemimpin.

Sementara pendapat Nurdin (2001) yang mengemukakan bahwa: Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi pendidikan tidak berbeda dengan kepemimpinan organisasi pada umumnya, kepemimpinan pada dasarnya dengan tugas-tugas seseorang yang harus dilaksanakan meliputi: perencanaan, implementasi, pengendalian, pengawasan dan evaluasi atas jalannya seluruh kegiatan organisasi/ perlembaga pendidikan.

Pada organisasi lembaga pendidikan kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh pemimpin. Kepemimpinan pemimpin adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya (Anwar, 2002).

1. Kinerja Dosen

Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996). Kinerja juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi pegawai dan dosen atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu kinerja selalu menunjukkan suatu keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan

dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suprihanto, 1996).

Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: 1) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan 2) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Sementara itu pada pasal 46 ayat 3 mengatakan bahwa setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 45 mengatakan: dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja dosen juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-undang No. 14 tahun 2005). Kinerja dosen yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi mahasiswa (Glasman, 1986), ada beberapa indikator kinerja dosen nampak dalam hal kepuasan mahasiswa dan orang tua, prestasi belajar mahasiswa, perilaku sosial dan kehadiran dosen (Murgatroyd and Morgan, 1993).

2. Mutu Pendidikan

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas (mutu) pendidikan tersebut (Goetsch et. al, 2006). Pendidikan merupakan upaya untuk membantu perkembangan peserta didik (siswa atau mahasiswa), secara utuh (menyeluruh). Perkembangan yang utuh meliputi aspek afektif (spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia), aspek kognitif (kecerdasan), dan ketrampilan, baik bagi kehidupannya sebagai pribadi (diri peserta didik), sebagai warga negara dan sebagai karyawan (masyarakat, bangsa dan negara).

Mutu yang berfokus pada pelanggan ini oleh Besterfield dan kawan-kawan disebut sebagai *Customer-Driven Quality*. Mutu dinilai oleh pelanggan. Semua karakteristik produk dan layanan yang mendukung nilai pada pelanggan dan mengarah pada kepuasan pelanggan, menjadi perhatian dan sasaran utama dari sistem manajemen organisasi. Nilai dan kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh pengalaman pelanggan dalam pembelian, pemilihan dan layanan yang diterima, serta hubungan keorganisasian dengan pelanggan yang menumbuhkan kepercayaan, keyakinan dan kesetiaan. Dengan demikian tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan yang baik, yang selanjutnya dalam kegiatan pengelolaan kegiatan manajemen tersebut diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan.

Cascio (1995) dalam Hadari Nawawi (2000) mengungkapkan faktor yang dipengaruhi mutu dan kinerja adalah: 1) partisipasi SDM, 2) pengembangan karir, 3) komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, 4) penyelesaian konflik, 5) insentif yang baik, dan 6) kebanggaan. Suprihanto menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja di antaranya: 1) kemampuan kerja, 2) kerajinan, 3) disiplin, 4) hubungan kerja, 5) prakarsa, 6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dalam bidang pendidikan, mutu berkenaan dengan program dan hasil pendidikan yang dapat memenuhi harapan sesuai tingkat dan perkembangan masyarakat dan dunia kerja. Dosen berusaha memberikan layanan pembelajaran yang memberikan kepuasan kepada para mahasiswanya. Dalam konsep mutu layanan pendidikan adalah mutu layanan diukur dari kepuasan pelanggan atau peserta didik. Layanan pendidikan atau pembelajaran yang bermutu, adalah yang memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada peserta didik sebagai pelanggan pendidikan.

3. Tahapan Kepemimpinan.

Untuk mengetahui tahapan kepemimpinan di UNIMAR AMNI Semarang, dalam penelitian ini digunakan dengan metode statistik deskriptif, tahapan variabel kepemimpinan dapat dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar Deviasi
1.	Visioner	19.63	3.560
2.	Agen perubahan	19.51	3.315
3.	Percaya diri	18.05	4.603
4.	Kharismatik	18.53	4.574
5.	Empatik	18.66	4.104
6.	Membangkitkan inspirasi	17.78	2.849
7.	Merangsang Intelektual	16.93	3.319
8.	Variabel kepemimpinan	129.10	12.253

Dari tabel. 1 menunjukkan tahap kepemimpinan di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap kepemimpinan adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi visioner memiliki nilai (mean = 19.63, SD = 3.560), dimensi agen perubahan memiliki nilai (mean = 19.51, SD = 3.315), dimensi percaya diri memiliki nilai (mean = 18.05, SD = 4.603), dimensi kharismatik memiliki nilai (mean = 18.53, SD = 4.574), dimensi empatik memiliki nilai (mean = 18.66, SD = 4.104), dimensi membangkitkan inspirasi memiliki nilai (mean = 17.78, SD = 2.849), dimensi merangsang intelektual memiliki nilai (mean = 16.93, SD = 3.319), dan variabel kepemimpinan secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 129.10, SD = 12.253).

4. Tahapan Kinerja Dosen

Untuk mengetahui tahapan kinerja dosen di UNIMAR AMNI, dalam penelitian ini digunakan dengan statistik deskriptif, tahapan variabel kinerja dosen dapat dijelaskan dalam tabel 2.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

No	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar
1.	Kemampuan merencanakan pengajaran	20.25	3.364
2.	Penguasaan dalam mata pelajaran	19.02	4.562
3.	Penguasaan teknik penyampaian	19.87	4.340
4.	Variasi penggunaan metode pengajaran	25.03	5.247
5.	Pemberian layanan individual	23.53	4.593
6.	Penilaian dan pelaporan	21.79	5.051
7.	Kinerja Dosen	129.49	17.306

Dari tabel 2 menunjukkan tahap kinerja dosen di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap kinerja dosen adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi kemampuan merencanakan pengajaran memiliki nilai (mean = 20.25, SD = 3.364), dimensi penguasaan dalam mata pelajaran

memiliki nilai (mean = 19.02, SD = 4.564), dimensi penguasaan teknik penyampaian memiliki nilai (mean = 19.87, SD = 4.340), dimensi variasi penggunaan metode pengajaran memiliki nilai (mean = 25.03, SD = 5.247), dimensi pemberian layanan individual memiliki nilai (mean = 23.53, SD = 4.593), dimensi penilaian dan pelaporan memiliki nilai (mean = 21.79, SD = 5.051), variabel kinerja dosen secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 129.49, SD = 17.306).

5. Tahapan Mutu Pendidikan

Untuk mengetahui tahapan mutu pendidikan di UNIMAR AMNI Semarang, dalam penelitian ini digunakan dengan statistik deskriptif, tahapan variabel mutu pendidikan dapat dijelaskan dalam tabel 3.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Mutu Pendidikan

No	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar
8.	Identitas lembaga	13.94	2.552
9.	Kurikulum	13.45	2.919
10.	Proses pembelajaran	11.51	3.496
11.	Dosen dan staf	13.03	3.962
12.	Manajemen	15.42	3.818
13.	Pembiayaan	14.47	4.169
14.	Penilaian dan pembelajaran	16.90	4.030
15.	Aktivitas mahasiswa	16.45	4.396
16.	Mutu pendidikan	239.51	31.660

Dari tabel 3 menunjukkan tahap mutu pendidikan di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap mutu pendidikan adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi identifikasi lembaga memiliki nilai (mean = 13.94, SD = 2.552), dimensi kurikulum memiliki nilai (mean = 13.45, SD = 2.919), dimensi proses pembelajaran memiliki nilai (mean = 11.51, SD = 3.496), dimensi dosen dan staf memiliki nilai (mean = 13.03, SD = 3.962), dimensi sarana dan prasarana memiliki nilai (mean = 12.81, SD = 3.371), dimensi manajemen memiliki nilai (mean = 15.42, SD = 3.818), dimensi pembiayaan memiliki nilai (mean = 14.47, SD = 4.169), dimensi penilaian dan pembelajaran memiliki nilai (mean = 16.90, SD = 4.030), dimensi aktivitas mahasiswa memiliki nilai (mean = 16.45, SD = 4.396), variabel mutu pendidikan secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 239.51, SD = 31.660).

6. Hasil Penelitian Inferensial

a. Hubungan Kepemimpinan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Untuk mendapatkan hubungan kepemimpinan terhadap peningkatan mutu pendidikan di UNIMAR AMNI Semarang diperoleh dari hasil survei kepada 150 orang dosen, melalui analisis korelasi person dan regresi sederhana. Analisis korelasi pearson memberikan nilai koefisien korelasi Pearson r berbentuk sama ada positif (+) atau negatif (-) bagi menunjukkan bentuk hubungan antara variabel. Nilai-nilai koefisien antara 0.00 hingga 1.00 pula bermaksud kekuatan suatu hubungan tersebut. Sarana "rule of thumb" oleh Johnson dan Nelson (1986) digunakan bagi menerangkan kekuatan korelasi yang tiada hubungan (0.00); amat rendah; rendah; sederhana; amat tinggi dan perhubungan sempurna (1.00).

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap mutu pendidikan dianalisis dengan menggunakan regresi bivariat. Dari hasil perhitungan analisis regresi bivariat pada data variabel kepemimpinan terhadap mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar = 0.428 dan konstanta a sebesar 72.742. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X_1 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 72.742 + 0.428X_1$.

Kekuatan kontribusi variabel X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar $= 0.312$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 5.57 . Sedangkan t_{jadual} pada $\alpha = 0,05$; $dk = 148$ di dapat harga $t_{jadual} = 1.65$, pada $\alpha = 0,01$ adalah 2.33 . Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y . Koefisien determinasi X_1 dengan Y sebesar $(r_{y1})^2 = (0,312)^2 = 0,098$. Ini berarti bahwa 9.8% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan melalui regresi $\hat{Y} = 72.742 + 0.428X_1$.

b. Kontribusi Kinerja Dosen terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Untuk mendapatkan kontribusi kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan Tinggi diperoleh dari instrument kinerja dosen dan mutu pendidikan yang dijawab oleh 150 orang dosen, melalui analisis korelasi pearson dan regresi bivariat. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kinerja dosen atas mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar $= 0.469$ dan konstanta a sebesar 67.303 . Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X_2 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 67.303 + 0.469X_2$. Kekuatan hubungan antara variabel X_2 dengan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar $= 0,483$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 6.717 . Sedangkan t_{jadual} pada $\alpha = 0,01$; $dk = 148$ di dapat harga $t_{jadual} = 2,33$. Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y . Koefisien determinasi X_2 dengan Y sebesar $(r_{y2})^2 = (0,483)^2 = 0,234$. Ini berarti bahwa 23.4% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh kinerja dosen melalui regresi $\hat{Y} = 67.303 + 0.469X_2$

c. Mengetahui hubungan dan kontribusi kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Hubungan dan kontribusi kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di UNIMAR AMNI Semarang adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan. Perhitungan regresi multivariat data variabel kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan menghasilkan arah regresi a_1 sebesar 0.316 untuk variabel X_1 (kepemimpinan), a_2 sebesar 0.427 untuk variabel X_2 (kinerja dosen), serta konstanta a sebesar 31.913 . Bentuk antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31.913 + 0.316X_1 + 0.427X_2$.

Kekuatan korelasi multivariat antara variabel X_1 , X_2 dengan variabel Y diperoleh koefisien korelasi $R = 0,534$. Koefisien determinasi antara variabel (X_1 , X_2) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $R^2 = (0.534)^2 = 0.285$ ini menunjukkan bahwa 28.5% variasi yang terjadi pada variabel mutu pendidikan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 31.913 + 0.316X_1 + 0.427X_2$. Variansi sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan kinerja dosen serta mutu pendidikan dalam kondisi yang baik, UNIMAR AMNI Semarang memiliki kepemimpinan, kinerja dosen serta mutu pendidikan yang baik, hal ini menjadi dasar dalam upaya perencanaan dan penilaian kualitas atau mutu pendidikan di perguruan tinggi. Perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan menjadi idaman setiap perguruan tinggi, menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Dari hasil pengujian secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar variabel yang diteliti dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan dengan mutu pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan terhadap kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan. Maka kepemimpinan menjadi indikator tinggi rendahnya mutu pendidikan perguruan tinggi.

Kinerja dosen memiliki kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Peningkatan terhadap kinerja dosen akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan. Maka kinerja dosen menjadi peramal tinggi rendahnya mutu pendidikan perguruan tinggi. Secara bersama-sama terdapat kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Sehingga peningkatan kepemimpinan dan kinerja dosen akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Maka kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama menjadi indikator tinggi rendahnya mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar AA. Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, Wayne F. (1995). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Worklife, Profits.*New York: McGraw-Hill Inc.
- Glasman, N.S. (1986). *Evaluated-based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective*, New York: State University of New York Press.
- Goetsch L. David and Davis B. Stanley. (2006). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Service.* New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Kotler, P (1996). *Marketing Management: Planning, Implementation and Control.* New York: Addison Wesley Publishing Hal. Inc.
- Majid Konting, Mohd., (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa danPustaka.
- Miles, Matthew dan Huberman. (1994). *Analisis Data Kualitatif.* Jakarta: UI-PRESS.
- Murgatroyd, S. and Morgan, M. (1993). *Total Quality Management and The School.* Philadelphia: Open University Press
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Strategik, Organesasi Non-Profit Bidang Pemerintahan.* Yogyakarta: UGM
- Nurdin, S. (2001). *Penerapan Model Pendekatan Aptitude Treatment Interaction (ATI) dalam Pembelajaran IPS di Sekolah Dasar*, Disertasi Doktor pada Universitas Pendidikan Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Robbins, S.P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior.* New Jersey:
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership.* A Survey of theory and research. New York Free

Press.

Suprihatno, John. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*, Yogyakarta: BPFE

Thoha, Miftah. (2010), *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20/2003, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen