

## PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KETUA PROGRAM STUDI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM LINGKUP UNIVERSITAS ALMUSLIM

**Marwan Hamid** <sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup> Dosen Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

<sup>\*)</sup> marwan\_h@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Yang melandasi masalah penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran Perilaku kepemimpinan Ketua Program Studi, Pelatihan Dosen, dan Kinerja Dosen dalam lingkup Universitas Almuslim?, adakah pengaruh Kepemimpinan Ketua Program Studi terhadap Kinerja Dosen?, adakah Pengaruh Pelatihan Dosen terhadap Kinerja Dosen ?, dan adakah Pengaruh secara bersama-sama antara Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi dan Pelatihan Dosen terhadap Kinerja Dosen dalam lingkup Universitas Almuslim. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar-standar yang dilakukan dan sekaligus umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja. Kinerja Dosen adalah kemampuan dosen dalam mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar yang meliputi penyusunan program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, komitmen dosen dalam kedinasan, melaksanakan evaluasi, dan menyelenggarakan program bimbingan dengan tujuan guna meningkatkan prestasi dan kualitas mahasiswa. Hasil penelitian menggambarkan Kinerja Dosen dalam lingkup Umuslim berada pada katagori tinggi. Karena mereka sudah memahami dan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan harapan. Hubungan antara perilaku kepemimpinan Ketua Prodi secara langsung terhadap Kinerja dosen masih rendah. Sementara hubungan antara pelatihan dosen terhadap kinerja dosen memiliki hubungan yang kuat.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja*

### 1. Pendahuluan

Dosen merupakan sumber daya yang sangat penting untuk dapat terlaksananya tridharma perguruan tinggi. Dosen memiliki kebebasan mimbar akademik sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Dosen harus

mampu mendidik, membimbing, mengarahkan, memotivasi mahasiswa, mendorong, dan mengajak serta mengajar mahasiswa untuk dapat berkreaitivitas sesuai kempuan yang dimiliki dosen dan mahasiswa. Dosen ibarat penerang dalam kegelapan bagi mahasiswa, karena itu seorang dosen harus memiliki

banyak peran seperti dosen adalah ayahku, dosen adalah mamaku, dosen adalah temanku, dosen adalah dosenku. Melihat peran yang dimiliki dosen sangat kompleks dan beragam, sangat diperlukan pada setiap dosen untuk terus dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dosen berarti unjuk kerja dosen yang dapat diperlihatkan secara nyata pada tugas keseharian dosen baik pada tugas pendidikan dan pengajaran, tugas penelitian, dan tugas pengabdian pada masyarakat. Dalam usaha meningkatkan kinerja dosen, perlu setiap dosen mengembangkan dan meningkatkan potensi diri dan pelatihan dalam jabatan.

Pelatihan dimaksudkan di atas seorang dosen secara berkelanjutan selalu dapat mengakses informasi-informasi bidang ilmu yang dimilikinya. Selain kinerja personal dosen, juga sangat diperlukan manajemen kepemimpinan ketua program studi dalam sebagai rekan kerja atau tim kerja yang harus dipertahankan untuk selalu searah menuju visi misi program studi. Kepemimpinan yang ditunjukkan ketua program studi dapat meningkatkan keakraban dan keharmonisan diantara dosen yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja prodi itu sendiri.

Hasil studi pendahuluan melalui observasi terhadap lima (5) orang ketua program studi dalam lingkup Universitas Almuslim menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan ketua program studi bersifat tertutup dan rasa acuh tak acuh. Melihat persoalan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Ketua Program studi dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Dalam lingkup Universitas Almuslim".

Yang melandasi masalah penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah gambaran Perilaku kepemimpinan Ketua Program Studi, Pelatihan Dosen, dan Kinerja Dosen dalam lingkup Universitas Almuslim?, (2) Adakah pengaruh Kepemimpinan Ketua Program Studi terhadap Kinerja Dosen?, (3) Adakah Pengaruh Pelatihan Dosen terhadap Kinerja Dosen?, dan (4) Adakah Pengaruh secara bersama-sama antara Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi dan Pelatihan Dosen terhadap Kinerja Dosen?

## 2. Kajian Teoritis

### A. Pelatihan Dosen

Michael dan Robert (dalam Mangku-prawira, 2002) menyatakan bahwa ekonomi

ketenaga kerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan program pelatihan khusus. Pelatihan umum dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai hampir semua jenis pekerjaan, sedangkan pelatihan khusus dimana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Selanjutnya Michael dan Robert mengemukakan tujuh maksud utama program pelatihan yaitu, (1) perbaikan kinerja, (2) peningkatan keterampilan karyawan, (3) menghindari keusangan manajerial, (4) pemecahan masalah, (5) orientasi karyawan baru, (6) persiapan promosi dan keberhasilan karyawan, dan (7) pemberian kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Pelatihan adalah sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan dibidang pengetahuan, kemampuan dan kepribadian agar lebih mampu dan mantap dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan jabatannya (Mendikbud, 1980). Hal yang sama, Nadler (1990) menyatakan bahwa penataran atau pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki unjuk kerja (performansi) tugas yang dihadapi atau dikerjakan.

Selanjutnya Wen (2003: 102) mengemukakan bahwa pelatihan dosen akan menyaksikan perubahan revolusioner. Tujuannya adalah untuk mengubah tingkah laku yang sekarang atau mengintruksikan tingkah laku baru sehingga menghasilkan tingkah laku tertentu yang lebih baik atau relevan dengan fungsi dan tugasnya. Dan beberapa pernyataan di atas, bahwa dengan adanya atau semakin sering seorang/sekelompok orang dosen mengikuti pelatihan dan penataran akan semakin bertambah tingkat kemampuan dan ketarampilan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dosen.

Lebih lanjut, Siagian (1987) berpendapat bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta produktifitas para pekerja pada suatu organisasi. Hal yang sama Ranupandojo (1989) mengatakan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan

keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Dengan kata lain pelatihan dapat meningkatkan efisiensi organisasi.

Terdapat istilah dalam dunia pendidikan tentang penataran yaitu "*inservice education*". Berangkat dan asumsi Sergiovanni dan Starrat (1983) yang mengatakan *inservice education* adalah usaha Pendidikan Tinggi atau lembaga untuk memperbaiki dan meningkatkan cara-cara berpikir, keterampilan-keterampilan, dan metode-metode yang perlu dikembangkan untuk perbaikan pengajaran yang pada gilirannya nanti meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan kemampuan profesional dosen. Menurut *The Research Division of NEA* (1964) bahwa tujuan secara lebih rinci program pendidikan dalam jabatan (*inservice education*) yakni untuk : (1) meningkatkan pelayanan anggota profesi, (2) memupuk rasa solidaritas staf pengajar, (3) memperbaiki kondisi status ekonomi anggota, (4) memperbaiki kondisi mengajar, (5) memberikan sumbangan berupa pelayanan kepada masyarakat, dan (6) lebih memahami berorganisasi profesinya.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa tujuan *inservice education* adalah untuk menumbuh kembangkan kemampuan dosen dalam upaya meningkatkan peran serta dan tanggung jawabnya sebagai anggota masyarakat atau organisasi profesinya. Kegiatan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang rutin dilaksanakan oleh Universitas Almuslim pada tahun 2010, 2011, dan tahun 2012 yang didanai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (DIKTI) melalui Program Hibah PHKI tema A, PHKI Tema B, *Lesson Study*, dan Manajemen Berbasis Sekolah. Disamping pelatihan tersebut, terdapat juga pelatihan yang dilakukan oleh LP3I dan LPPM sumber dana mandiri dosen dan Universitas Almuslim. Kegiatan dimaksud dapat mengembangkan potensi dosen-dosen juga untuk mengejar kemajuan teknologi dan informasi pada masa globalisasi ini. Dengan adanya kegiatan pelatihan ini diharapkan dosen pada program studi dapat meningkatkan penguasaan materi yang disajikan, dan mampu meningkatkan kegiatan proses belajar mengajar.

Tujuan-tujuan pelatihan yang dikemukakan di atas menunjukkan pentingnya peningkatan mutu dosen agar dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam pelaksanaan tugas mengajarnya.

Penyelenggaraan penataran ini dapat dilaksanakan berupa pelatihan kerja yang didemonstrasikan dan kemudian dilanjutkan dengan eksperimen. Uraian-uraian itu sesuai dengan pernyataan Budiandono(1977) bahwa seorang subjek didik dapat mengingat 70% dari apa yang pernah dilihat dan didengar. Seorang subjek didik dapat mengingat 90% dari apa yang pernah dikerjakannya.

Senada dengan pendapat di atas, Soemanto(1982) mengatakan bahwa kombinasi apa yang dilihat dengan apa yang didengar itu ada empat tahap, yaitu: (1) untuk mengingat kesan yang diamati dan momen satu ke momen yang lain; (2) untuk memproduksi kesan itu seperti suatu kenyataan; (3) menggabungkan kesan itu seperti kenyataan sekarang; dan (4) mengakui hasil gabungan itu menjadi suatu hal yang berguna. Lebih lanjut, Stammera (1975) yang dikutip oleh Silitonga (1987) mengemukakan bahwa pelatihan kerja sebagai usaha pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan pekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan memuaskan.

Flippo(1984) mengemukakan bahwa pelatihan kerja sebagai suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan pekerja agar dapat menyelesaikan tugas tertentu. Penataran dan pelatihan sangat diperlukan untuk pengembangan bakat, keterampilan dan kemampuan pekerja guna melaksanakan pekerjaan dengan baik maka penataran dosen saat sekarang dan di masa mendatang sangat diperlukan.

Secara operasional pelatihan dosen bertujuan antara lain, untuk: (1) meningkatkan kompetensi dosen sehingga memenuhi persyaratan kemampuan sesuai dengan tuntutan pelaksanaan kurikulum, (2) memutakhirkan keahlian dosen sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, (3) mempersiapkan tenaga pengelola Pendidikan Tinggi sehingga mampu mengoperasikan manajemen Pendidikan Tinggi, (4) memperbaiki sikap tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi sehingga sejalan dengan tuntutan profesionalisasi lulusan Pendidikan Tinggi, (5) meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan di Pendidikan Tinggi, dan lain-lain(Yoto, 1997).

Mengingat perlunya kegiatan pelatihan kerja para dosen-dosen pada program studi dalam lingkup Universitas Almuslim Bireuen, maka penelitian-penelitian yang relevan

cukup banyak dilaksanakan. Sunaryo(1984) mengemukakan adanya hubungan yang berbanding lurus antara frekuensi mengikuti penataran dengan kualitas interaksi belajar mengajar. Budiono(1980) menemukan bahwa penataran tidak mempunyai korelasi yang berarti terhadap prestasi siswanya.

Kemudian penelitian Arikunto (1983) menemukan bahwa pengalaman yang diperoleh dosen dan pelatihan kurang berpengaruh dalam menyiapkan lulusannya mengajarkan Matematika dan IPA.

Penelitian yang dikemukakan di atas membuktikan bahwa hasil yang diperoleh dosen-dosen dan pelatihan perlu untuk diuji kembali. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pelatihan didefinisikan sebagai penataran dalam kaitannya dengan peningkatan performansi mengajar dosen pada program studi. Dari beberapa uraian pengertian pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua kegiatan pelatihan yang diikuti oleh dosen baik dosen bidang studi maupun non-bidang studi yang diadakan oleh Universitas Almuslim Bireuen bahkan pelatihan yang dibuat sendiri oleh kelompok dosen dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan kinerja dosen pada program studi itu sendiri.

## B. Perilaku Kepemimpinan Ketua Prodi

Teori kepemimpinan berkembang pesat setelah para ahli mengadakan penelitian dan mengemukakan argumentasinya. Dalam kaitannya dengan perkembangan organisasi maka peranan seorang pemimpin sangat menentukan. Meskipun demikian pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dan bawahannya. Karena itu kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat menumbuh kembangkan usaha kerja sama dan memelihara iklim kerja yang kondusif dalam kehidupan organisasi (Robbins, 1999:169). Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan manusia. Kedua orientasi itu perlu dipadukan dan ditingkatkan agar dapat menjalankan operasionalisasi organisasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hoy dan Miskel, 2001:401). Disamping itu kepemimpinan yang efektif mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan

kepemimpinan yang efektif dapat dilaksanakan fungsi manajemen dengan baik.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 dinyatakan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah 1) menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik, dan atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, 2) menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Usaha untuk meningkatkan dan mempertinggi kinerja dosen diperlukan pelaku organisasi yang piawai sehingga mampu memajemen diri sendiri dan memajemen organisasi sesuai dengan fungsi manajemen agar nantinya memiliki kemasakinian dan kemasadepanan. Hal ini menuntut peran pemimpin dalam organisasi manapun untuk dapat membina, merangsang, dan menjembatani para anggota organisasi untuk menyadari tugas dan tanggung jawab yang diembarkannya. Kepiawaian pemimpin dalam berkomunikasi, memotivasi bahwa ada kemungkinan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja bawahannya (Hasibuan, 1996).

Kunci Keberhasilan suatu Program Studi pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang Ketua Program Studi (Ka.Prodi). Keberhasilan Program Studi adalah keberhasilan Ka.Prodi dan keberhasilan Ka.Prodi adalah keberhasilan Program Studi. Pada saat ini masalah Ka.Prodi merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kepemimpinan yang kuat, bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang meluas dari masyarakat sebagai kriteria keberhasilan Program Studi, maka selalu ditekankan pentingnya lima kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh Ka.Prodi yaitu *conceptual skill, human skill, technical skills, decision making skill, dan time management skill* (Sule dan Saefullah, 2006).

Dengan demikian lima macam keterampilan dasar tersebut, Ka.Prodi diharapkan mampu; menentukan tujuan Program Studi, mengorganisasikan atau mengatur sekolah, menanamkan pengaruh atau kewibawaan kemempinannya, memperbaiki pengambilan keputusan dan melaksanakan perubahan (perbaikan) pendidikan. Di samping ke lima

ketrampilan dasar yang dimiliki Ka.Prodi, bahwa seorang Ka.Prodi juga perlu memahami dan mewujudkan prinsip-prinsip pelaksanaan atau praktek, dan prosedur dalam memperbaiki program pengajaran, bekerja secara efektif dengan staf dan para siswa, mengelola segala sumber daya Program Studi dan meningkatkan hubungan kerja sama antara Program Studi dan masyarakat.

Kepemimpinan Ka.Prodi adalah cara dia dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan dosen, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja berperan serta mencapai tujuan Program Studi. Proses hubungan kerja ini erat kaitannya dengan proses komunikasi, motivasi yang dilakukan oleh Ka.Prodi terhadap bawahannya. Untuk mengetahui kemampuan kepemimpinan berkomunikasi memberi motivasi bawahan maka jawabannya adalah kinerja dosen.

Masalah kepemimpinan Ketua Program Studi dan kinerja dosen sangat kompleks dan menyangkut banyak aspek, baik aspek individu maupun organisasi. Kepemimpinan Ketua Program Studi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan terwujudnya visi dan misi Program Studi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, Ka.Prodi dituntut memiliki kemampuan dalam kepemimpinan dan manajemen pendidikan yang mapan sehingga ia dapat mengambil keputusan, inisiatif atau prakarsa yang tepat dan cepat untuk meningkatkan mutu pendidikan Program Studinya.

Disamping itu kurangnya keteladanan kepemimpinan dalam hal disiplin, kurangnya keterbukaan dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, serta kurangnya penghargaan atas prestasi kerja bawahan, masih adanya sikap suka dan tidak suka terhadap bawahan tertentu, sehingga muncul konflik antar personil, disiplin dan semangat kerja rendah, tidak merasa memiliki dan bertanggung jawab bersama. Akibatnya kinerja personil rendah, hal ini akan berimplikasi pada kinerja organisasi yang rendah.

Dalam organisasi Program Studi, pucuk pimpinannya adalah Ketua Program Studi dengan berbagai tipe kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, terutama pada saat pemimpin itu mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan, perlu diketahui oleh seorang pemimpin bahwa perilaku yang baik dan

bermamfaat menurut persepsi bawahannya. Selanjutnya yang menjadi pertanyaan adalah tipe-tipe kepemimpinan yang manakah yang paling efektif diterapkan di organisasi pendidikan. Menurut para ahli tipe dasar kepemimpinan adalah otoriter, demokratis yang selanjutnya berkembang dan timbul tipe dasar kepemimpinan lain, misalnya instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan Ka.Prodi sangat di pengaruhi hal-hal sebagai berikut: 1) Kepribadian yang kuat, Ka.Prodi harus mengembangkan pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, yang memiliki kepekaan sosial, 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik, pemahaman yang baik merupakan bekal utama Ka.Prodi agar dapat menjelaskan kepada dosen, staf dan mahasiswa dan pihak lain, serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya., 3) Pengetahuan yang luas, Ka.Prodi harus memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait, 4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai Ka.Prodi yaitu: a) Keterampilan teknis, misalnya menyusun jadwal pelajaran, mensupervisi pengajaran, memimpin rapat dan seterusnya, b) Keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya bekerja sama dengan orang lain, memotivasi dosen dan staf dan seterusnya, c) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

Yuki (1989:9) membuat klasifikasi perilaku kepemimpinan dalam empat pendekatan yaitu (a) pendekatan berdasarkan ciri atau sifat, (b) pendekatan berdasarkan perilaku, (c) pendekatan berdasarkan pengaruh - kekuasaan, dan (d) pendekatan berdasarkan situasional atau kontingensi. Sedangkan menurut Owens (1991), Robbins (1999), Hoy dan Miskel (2001) mengklasifikasikan teori kepemimpinan menjadi tiga bagian yaitu: teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku, dan teori kepemimpinan kontingensi atau situasional.

Penelitian ini hanya mengkaji tentang kepemimpinan berdasarkan teori perilaku sehingga dalam bahasan ini hanya dipaparkan tentang perilaku kepemimpinan. Paparan teori kepemimpinan selengkapya diuraikan pada bagian berikut.



a. *Kepemimpinan Berdasarkan Pendekatan Perilaku.*

Sekitar tahun 1940-an muncul ketidakpuasan terhadap pendekatan teori sifat mendorong para ahli kepemimpinan untuk memusatkan perhatian pada perilaku pemimpin tentang apa yang diperbuat dan bagaimana melakukannya (Hersey dan Blanchard, 1982; Hoy dan Miskel, 2001). Mereka ingin mengetahui sesuatu yang unik dari cara para pemimpin efektif berperilaku (Robbins, 1999). Mereka yakin bahwa pemimpin yang efektif akan menggunakan perilaku tertentu untuk mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Berbeda dengan teori sifat, pendekatan perilaku dipusatkan pada efektivitas pemimpin dan bukan pada penampilan pemimpin. Kajian perilaku lebih banyak ditujukan untuk menemukan faktor penentu masalah perilaku sehingga dapat dilatih orang-orang untuk menjadi pemimpin.

Berdasarkan berbagai studi tentang perilaku kepemimpinan yang dilakukan, Owens (1991), Hoy dan Miskel (2001) menyimpulkan bahwa pada dasarnya perilaku pemimpin dapat digolongkan menjadi dua dimensi. Pembuktiannya dikumpulkan berdasarkan penelitian para ahli, antara lain Dorwin Cartwright dan Alvin Zander atas dasar temuan-temuan pada *Research Center for Group Dynamics* mendeskripsikan kepemimpinan dalam dua dimensi kelompok fungsi yaitu: (1) *goal achievement* yakni dimensi yang berkenaan dengan pencapaian beberapa tujuan khusus dalam kelompok, dan (2) *group maintenance* yakni dimensi yang berkenaan dengan kegiatan mempertahankan atau memperkuat satu kelompok.

Raip M. Stogdill bersama asosiasinya di Ohio State University telah mengemukakan dua belas dimensi perilaku kepemimpinan yang dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: (1) *system oriented* meliputi *production emphasis, initiation of structure, representation, role assumption, persuasion, dan superior orientation*, dan (2) *person oriented* meliputi *tolerance of freedom, tolerance of uncertainty, consideration, demand reconciliation, predictive accuracy, dan integration* (Bass, 1981).

David G. Bowers dan Stanley E. Seashore mengemukakan empat dimensi dasar dan struktur fundamental kepemimpinan yakni: (1) *support* yaitu perilaku yang mempertinggi

peran penting dan berharganya seseorang, (2) *interaction facilitation* yaitu perilaku yang mendorong anggota kelompok mengembangkan keakraban dan hubungan yang saling memuaskan, (3) *goal emphasis* yakni perilaku yang mendorong antusiasme untuk mencapai tujuan kelompok dan mencapai kinerja yang unggul), dan (4) *work facilitation* yakni perilaku yang menggambarkan pencapaian tujuan seperti penjadwalan, koordinasi, perencanaan dan penyediaan sumber-sumber berupa peralatan, bahan-bahan dan pengetahuan teknis. *Support* dan *interaction facilitation* tergolong dalam dimensi hubungan sedangkan *goal emphasis* dan *work facilitation* tergolong dimensi tugas (Bass, 1981).

Sementara Hoy dan Miskel (2001) mengemukakan., pembagian di atas belum lengkap tetapi perlu diingat bahwa banyak literatur mendukung generalisasi bahwa ada dua kategori perilaku pemimpin yang berbeda, dimana yang satu berkenaan dengan orang-orang dan hubungan interpersonal sementara yang lain berkenaan dengan produksi dan penyelesaian tugas. Dikotomi antara *concern for people* dan *concern for the task* secara efektif membedakan antara gerakan *rational scientific management* dan *human relation*.

### C. Kinerja Dosen

Pada organisasi kecil penilaian kinerja dapat dilakukan secara informal, akan tetapi dalam organisasi besar, penilaian kinerja mengarah pada prosedur yang sistemik (formal) yang dilakukan secara periodik atau pada akhir masa jabatan. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar-standar yang dilakukan dan sekaligus umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja.

Menilai kinerja dosen merupakan bagian penting dan fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Menilai kinerja dosen adalah merupakan suatu proses untuk menentukan tingkat keberhasilan dosen dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Trington dan Huat (1994) menegaskan bahwa penilaian unjuk kerja merupakan tugas berat karena melibatkan keputusan, pelaporan dan menindak lanjuti hasil penilaian unjuk kerja seseorang. Sementara Sutisna (1993) mengartikan penilaian sebagai proses yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi dalam menjalankan program-program yang sedang dilaksanakan. Dengan kata lain, menilai adalah membandingkan hasil yang sebenarnya dengan yang dikehendaki dan menentukan pendapat yang telah dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manfaat dan evaluasi kinerja dosen menurut Robbins(1996) adalah: (a) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (b) dapat digunakan sebagai kriterium dalam program seleksi, dan (c) dapat digunakan sebagai dasar alokasi anggaran. Selain itu valuasi kinerja dosen dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan, seperti: promosi, transfer (alih tugas), dan pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut, Dessler(1997) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah: (a) menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan penggajian, (b) menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, dan (c) memungkinkan bagi pimpinan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang terjadi.

Selanjutnya menurut Robbins(1996) mengemukakan bahwa yang berhak menilai kinerja adalah atasan langsung (pimpinan). Hal ini dikarenakan pimpinan bertanggung jawab terhadap kinerja bawahan. Kemudian rekan kerja selalu berinteraksi sehari-hari dan ini dapat menjadi modal untuk memberikan penilaian yang menyeluruh terhadap kinerja seorang dosen.

Dengan melihat pandangan para ahli di atas, maka yang berhak menilai kinerja dosen adalah kepala Pendidikan Tinggi, akan tetapi perkembangan sekarang ini, penilaian dapat dilakukan melalui kombinasi antara atasan, diri sendiri, bawahan bahkan teman sekerja. Sedangkan yang dinilai menurut Imron(1995) adalah: (a) kemampuan dalam merencanakan program, (b) kemampuan dalam melaksana-

kan program pengajaran, dan (c) kemampuan dalam melaksanakan hubungan dengan siswa. Simamora(2006) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang meliputi motivasi kerja dosen untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Untuk dapat mengetahui kinerja dosen yang sebagian besar kegiatannya didalam kelas adalah kemampuan untuk menciptakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika dosen mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikan kelas dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan.

Comnes (dalam Hasibuan, 2005) mengidentifikasi kinerja dosen dapat dilihat dan tugas mengajar dosen yang dibagi menjadi tiga tahap, yaitu: tahap sebelum mengajar (*preactive*), tahap pengajaran (*interactive*), dan tahap sesudah pengajaran (*pastactive*). Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam komunikasi dan dosen memegang kunci (*key person*) sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa. Sebagai pemegang kunci harus melaksanakan perilaku sebagai berikut: (a) kejelasan dalam menyampaikan informasi secara verbal maupun non-verbal, (b) kemampuan dosen untuk membuat variasi tugas dan tingkah lakunya, (c) sifat hangat dan keantusiasan dosen dalam berkomunikasi, (d) perilaku dosen yang berorientasi pada tugas, (e) perilaku dosen dalam membuat variasi dalam keterampilan bertanya, (f) kemampuan dosen dalam menentukan tingkat kesulitan pengajarannya, dan (g) kemampuan dosen dalam mengalokasikan waktu pengajarannya sesuai dengan perencanaan satuan pengajaran.

Berkaitan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas, Depdiknas (2004) mengatakan bahwa kinerja dosen sangat diartikan secara sempit, sekedar gerakan dosen yang dapat dilihat secara langsung oleh mata. Dalam konsep para psikolog modern, perilaku seseorang dalam bekerja tidak sekedar dalam bentuk psikomotor, melainkan juga aspek afektif dan kognitif. Secara rinci perilaku dosen dalam bekerja mencakup: sikap, minat, persepsi, motivasi, pikiran, keterampilan, kreativitas dan kepribadiannya. Baik sikap, minat, persepsi, motivasi, pikiran, dan kepribadian merupakan perilaku yang

tidak tampak (*tangible behavior*), dan secara keseluruhan disebut dengan kinerja dosen.

Dengan demikian kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar yang meliputi penyusunan program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, komitmen dosen dalam kedinasan, melaksanakan evaluasi, dan menyelenggarakan program bimbingan dengan tujuan guna meningkatkan prestasi dan kualitas siswa.

Dewasa ini telah terlihat dengan jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik ditingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang dan terus melakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja dosen. Tujuan utama meningkatkan kinerja dosen adalah mewujudkan niat dan keinginan untuk mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berahlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Mulyasa, 2003).

Pada dasarnya kegiatan meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu:

a. *Kegiatan Internal Pendidikan Tinggi*

Kegiatan internal Pendidikan Tinggi mencakup: 1) supervisi kelas oleh Dekan/Wakil/Ketua Program pada Pendidikan Tinggi dimaksud untuk meningkatkan kualitas dosen, 2) program parallel mata kuliah yang sama diantara dosen yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur dan terus menerus, 3) Pimpinan Pendidikan Tinggi melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan, dan 4) Pimpinan Pendidikan Tinggi dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada dosen-dosen untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokarya dan penataran dalam bidang yang terkait dalam keahlian dosen yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.

b. *Kegiatan Eksternal Pendidikan Tinggi*

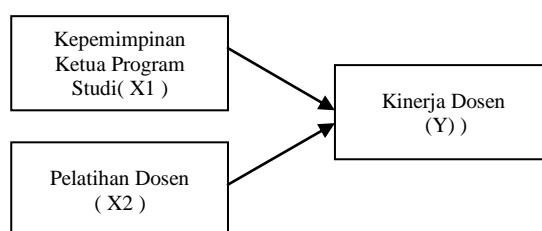
Beberapa kegiatan yang dilaksanakan di luar Pendidikan Tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen dalam mengajar adalah kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota propinsi dan di tingkat nasional untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar dosen (Stinnet, 1963)

### 3. Metode Penelitian

a. *Jenis Penelitian*

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian dibahagian pendahuluan, maka penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian Survel dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif dapat menggambarkan secara umum tentang kondisi riil sikap dosen terhadap ketiga variabel, yaitu dua variabel bebas adalah perilaku kepemimpinan Ketua Program Studi(X1) dan Pelatihan Dosen(X2), dan satu variable terikat yaitu kinerja dosen(Y). Sementara Pendekatan asosiatif adalah meli-hat pengaruh antar variable bebas terhadap variabel terikat. Adapun desai penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



b. *Populasi dan Sampel Penelitian*

Populasi dalam penelitian adalah seluruh dosen dalam lingkup universitas almuslim yang tersebar pada 21 program studi dengan jumlah keseluruhan 450 orang dosen. Mengingat tidak mungkin untuk dipilih seluruh dosen anggota populasi menjadi anggota sample, maka yang menjadi sample adalah 25% dari 426, berarti jumlah sampel adalah sebanyak 100 orang.

c. *Variabel Penelitian*

Variabel adalah sesuatu yang akan diukur memiliki variasi nilai yang berbeda, dalam penelitian ini terdapat tiga variable. Ketiga variable tersebut dapat diuraikan secara operasional dalam bentuk tabel kisi-kisi instrumen berikut ini: Variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program studi (X<sub>1</sub>) memiliki indikator seperti: a) Menjelaskan tugas dan kewajiban dosen; b). Menjelaskan cara mengerjakan; c) Menawarkan inovasi; d) Memastikan dosen mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; e) Meminta dosen mengikuti standar kerja; f)Mengorganisasikan kegiatan program studi; g) Mengkoordinasikan kegiatan program studi; g) Mengutamakan tercapainya



tujuan; h) Melakukan pengawasan ketat; i) Penilaian berdasarkan hasil kerja; j) Memberikan kritik terhadap pekerjaan dosen yang jelek; k) Mencari kepastian tugasnya dipahami oleh dosen, l) Sikap persahabatan terhadap dosen; m) Sikap saling mempercayai; n). Perhatian terhadap dosen; n) Bermusyawarah; o) Memperhatikan kesejahteraan dosen; p) Bekerja sama; q) Mendukung dosen; r) Berbuat baik; s) dan Bersikap kekeluargaan.

Variabel Pelatihan dosen (X2) meliputi; a) berguna untuk meningkatkan proses, b) pembelajaran, informasi tentang inovasi pendidikan, c) sistematis, praktis dan runtut, d) menerima uang saku, e) sertifikat, f) standar fasilitas, g) penggunaan fasilitas, h) memiliki kompetensi, i) penyampaian materi, i) mengaplikasikan hasil pelatihan, j) bahan ajar semakin dalam dan luas, dan k) memberikan pelayanan prima kepada mahasiswa

Kinerja Dosen (Y) meliputi: a) menguasai bahan, b) mengelola program belajar mengajar, c) mengelola kelas, d) menggunakan media sumber, e) menguasai landasan kependidikan, f) pengelola interaksi belajar mengajar, g) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi prody, dan j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

#### d. Definisi Operasional

(1). Perilaku Kepemimpinan Kaprodi adalah perlu memahami dan mewujudkan prinsip-prinsip pelaksanaan secara konseptual, praktek, dan prosedur dalam memperbaiki program pengajaran, bekerja secara efektif dengan staf dan para mahasiswa, mengelola segala sumber daya Program Studi dan meningkatkan hubungan kerja sama antara Program Studi dan masyarakat.

(2) Pelatihan Dosen adalah semua kegiatan pelatihan yang diikuti oleh dosen baik dosen bidang studi maupun non-bidang studi yang diadakan oleh Universitas Almuslim Bireuen dan pelatihan yang dibuat sendiri oleh kelompok dosen dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dosen pada program studi itu sendiri.

(3) Kinerja Dosen adalah kemampuan dosen dalam mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar yang meliputi penyusunan program pengajaran, melaksanakan program penga-

jaran, komitmen dosen dalam kedinasan, melaksanakan evaluasi, dan menyelenggarakan program bimbingan dengan tujuan guna meningkatkan prestasi dan kualitas mahasiswa

#### e. Instrumen Penelitian

Memudahkan dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan instrument berupa angket. Angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Setiap pernyataan subjek penelitian memilih jawaban mulai sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan sangat kurang baik. Apabila subjek penelitian menjawab sangat baik diberi skor 5, baik skor 4, cukup skor 3, kurang baik skor 2, dan sangat kurang baik skor 1.

#### f. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dua bagian, yaitu bagian pertama menganalisis data secara deskriptif untuk menjawab masalah pertama, yaitu menggambarkan tentang perilaku kepemimpinan ketua program studi, pelatihan dosen, dan kinerja dosen dengan menggunakan statistic deskriptif. Sementara bagian kedua data dianalisis dengan menggunakan statistic inferensial untuk menjawab masalah dua, tiga dan empat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 12.7.

## 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

Data hasil penelitian variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program studi (X<sub>1</sub>), Pelatihan dosen (X<sub>2</sub>), dan variabel Kinerja Dosen (Y) dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil descriptive variable Perilaku kepemimpinan Ketua Program studi (X<sub>1</sub>) dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus N = 93 responden, rata-rata (mean) sebesar 89,60 persen, simpangan baku (standar deviasi) 19,39 %, dan variabel Pelatihan Dosen (X<sub>2</sub>) dijelaskan jumlah kasus 93 responden, rata-rata (mean) 92,80 %, simpangan baku (standar deviasi) 11,41%, serta variabel kinerja dosen (Y) dijelaskan jumlah kasus N = 93 responden, rata-rata (mean) 10,96 %, simpangan baku (standar deviasi) 12,10 %.

Hasil korelasi variabel perilaku kepemimpinan Ketua Program Studi (X<sub>1</sub>) dengan variable Kinerja dosen (Y) diperoleh korelasi sebesar 0,125 yaitu memiliki tingkat hubungan yang lemah antara variabel Perilaku kepemim-

pinan ketua Program Studi terhadap kinerja Dosen. Untuk membuktikan hipotesis “apakah ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan ketua program studi dengan kinerja dosen dapat kita lihat uji signifikansi.

Uji signifikansi ditunjukkan oleh Tabel Correlations. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistic berikut:

- $H_a : r_{yx1} \neq 0$
- $H_o : r_{yx1} = 0$

Hipotesis  $H_a$  dalam bentuk kalimat adalah Perilaku kepemimpinan ketua program studi secara signifikan ada hubungan dengan kinerja dosen, Sementara Hipotesis  $H_o$  Perilaku kepemimpinan Ka.Prodi tidak ada hubungan secara signifikan dengan kinerja dosen.

Kaidah keputusan jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq \text{Sig}$ ), maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 > \text{Sig}$ ), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil correlations variable pelatihan dosen(X2) dengan Kinerja dosen(Y). Nilai yang diperoleh sebesar 0,482 tingkat hubungan yang cukup kuat antara variable Pelatihan dosen terhadap kinerja dosen.

Hasil dari tabel *variable Entered/Removed*, bagian ini dijelaskan bahwa semua variable dimasukkan adalah perilaku kepemimpinan ketua Prodi serta tidak ada variable yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah *single step* (enter) dan bukan *stepwise*.

Hasil dari *table model Summary*, adalah nilai  $R = 0,482$  dan koefisien determinan ( $R_{\text{Square}}$ ) sebesar 0,232 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen(Y) dipengaruhi sebesar 48,2% oleh variable Perilaku Kepemimpinan Ketua program Studi(X1) dan Pelatihan Dosen(X2), sedangkan sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.  $R_{\text{Square}}$  berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R_{\text{Square}}$  semakin lemah hubungan kedua variable tersebut.

Hasil uji Anova ditampilkan nilai  $F = 13,624$  dengan tingkat probabilitas signifikansi 0.000. Oleh karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ganda dapat dipakai untuk memprediksi kinerja dosen. Selanjutnya hasil uji *coefficient* pada

bagian Perilaku Kepemimpinan ketua program Studi dikemukakan nilai konstanta ( $a$ ) = 53,720 dan  $\beta = -0,007$  serta harga  $t_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi = 0,943. Dari Tabel tersebut diperoleh persamaan perhitungan adalah  $Y = 53,720 - 0,007X_1$ .

Hasil koefisien pada pelatihan dosen(X2) dikemukakan nilai konstanta ( $a$ ) = 53,720 dan  $\beta = 0,484$  serta harga  $t_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi = 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut  $Y = 53,720 + 0,484X_2$ . Konstanta sebesar 53,720 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan

. Dari uji Anova atau F Test, didapat F hitung adalah 13,624 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena probabilitas (0,00) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Dosen(y). Atau bisa dikatakan variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi(x1) dan Pelatihan Dosen( x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja(y).

Selanjutnya menggambarkan persamaan regresi :  $Y = 53,720 - 0,004x_1 + 0,513x_2$

Konstanta sebesar 53,720 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi(x1) dan Pelatihan Dosen(x2) maka kinerja Dosen(y) adalah 53,720.

Koefisien regresi Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi(x1) sebesar -0,0004 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 dari variabel Perilaku Kepemimpinan Ka.Prodi (x1) akan mengurangi/ berdampak variabel Pelatihan Dosen (x2) sebesar 0,0004. Koefisien regresi Pelatihan Dosen (x2) sebesar 0,513 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 dari variabel Pelatihan Dosen (x2) akan mengurangi/berdampak variabel Perilaku Kepemimpinan Ka.Prodi (x1) sebesar 0,513.

## B. Pembahasan

Dari uji Anova atau F Test, didapat F hitung adalah 13,624 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena probabilitas (0,00) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel y. Atau bisa dikatakan variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi (x1) dan Pelatihan Dosen (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen(y). persamaan regresi dapat dibuat sebagai

berikut :  $Y = 53,720 - 0,004 x_1 + 0,513 x_2$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan konstanta sebesar 53,720 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi ( $x_1$ ) dan Pelatihan Dosen ( $x_2$ ) maka Kinerja Dosen ( $y$ ) adalah 53,720. Koefisien regresi Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi ( $x_1$ ) sebesar -0,0004 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 dari variabel Perilaku Kepemimpinan Ketua Program Studi ( $x_1$ ) akan mengurangi/berdampak variabel  $x_1$  sebesar 0,0004. Koefisien regresi  $x_2$  sebesar 0,513 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 dari variabel  $x_2$  akan mengurangi/berdampak variabel  $x_1$  sebesar 0,513.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### A. Kesimpulan

Kinerja Dosen dalam lingkup Umuslim berada pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dosen-dosen dalam lingkup Umuslim sudah memahami dan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan harapan. Pelatihan Dosen dalam lingkup Umuslim dapat dikatagori tinggi, hal ini rata-rata dosensangat bermanfaat hasil pelatihan dalam mening-katkan kinerjanya. Demikian juga perilaku kepemimpinan ketua Prodi dalam lingkup Umuslim tergolong tinggi. Dari ketiga variable tersebut secara deskriptif rata-rata sudah berada pada kategori tinggi.

Hubungan anantara variable bebas yaitu variable Perilaku Kepemimpinan Ketua Prodi secara langsung terhadap Kinerja dosen masih rendah. Hal ini menunjukkan besarnya korelasi 0.125, hubungan ini menggambarkan bahwa sangat rendah pengaruh perilaku kepemimpinan ketua prodi dalam lingkup umuslim dalam rangka peningkatan kinerja dosen, berarti banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen.

Sementara hubungan antara pelatihan dosen terhadap kinerja dosen memiliki hubungan yang kuat yaitu 0.482, besaran hubungan ini sudah dapat dipahami dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja dosen dalam lingkup umuslim.

### B. Saran

Bagi seluruh dosen perlu meningkatkan secara terus menerus kinerjanya melalui perubahan perilaku. Perubahan perilaku dapat terjadi apabila dosen dapat meningkatkan

dengan menambah jumlah dan kualitas pelatihan. Demikian juga kinerja dapat ditingkatkan melalui perubahan perilaku kepemimpinan ketua program studi yang nampak dapat merubah sikap dan tindakan ketua prodi yang dapat dirasakan oleh dosen-dosen.

## Daftar Rujukan

- Arikunto. (1983). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Cetakan 2. Jakarta: Penerbit Reneka Cipta
- Budiandono, D. (1977). *Manajemen Dan Motivasi. Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Kerja*. Jakarta : Bharata Karya Aksara.
- Depdiknas, (2004). *Panduan Buard Based Education*. Jakarta, Depdiknas.
- Dessler, G. (1997). *Management Personalial*. Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta, Erlangga
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*. 4<sup>th</sup> Ed, New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration*, New York: Random House, Inc.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta, Pustaka Karya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Chalia Indonesia
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung, PT R-Rosdakarya Offset.
- Owens, R.G. (1991). *Organizational Behavior In Education*. Philadelphia: Prentice Hall International, Inc.
- Riduan & Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Lengkap dengan Aplikasi SPSS 14*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*, Seventh Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Robbins, S.P. (1999). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*, Terjemahan oleh Halida dan Sartika, D. 2002. Jakarta: Erlangga.

- Sergiovanny. T.J., & Starratt. (1983). *Supervision: Human Perspectives*(3<sup>rd</sup> ed.) New York: McGraw-Hill Book Company
- Siagian. S.P. (1987). *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Gunung Agung
- Sumanto,W., & Sutopo, H. (1982). *Kepemimpinan dalam Pendidikan Tinggi*. Depdikbud : Jakarta
- Torrington, D. & Huat, T. Ch. (1994). *Human Resources Management for South Asia*. New York: Prentice-Hall
- Trington, D. & Huat, T Ch. (1994). *Human Resource Management for Soul Asia*. New York: Prentice Hall.
- Wen, S. (2003). *Future Of Education*. Masa Depan Pendidikan. Pandangan Seorang Usahawan Teknologi Tentang Peran IT
- Dalam Merevolusi Pendidikan di asia, Batam : Lucky Publishers
- Yoto. (1997). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Malang
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organization*, New Jersey: Prentice Hall.

#### Riwayat Penulis:

**Drs. Marwan Hamid, M.Pd** adalah Dosen pada Universitas Almuslim Bireuen Aceh, Lahir di Teupin Mane, 1967. Menyelesaikan Sarjana dan S2 Pendidikan Akuntansi di Unsyiah. Sedang menyelesaikan Program Dokter. Menjabat sebagai Wakil Rektor I Universitas Almuslim Bireuen-Aceh.