

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DOSEN
DI AKADEMI SEKRETARI DAN MANAJEMEN ARIYANTI**

Rizzky Rustiadi

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
rizky@ariyanti.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen (Locus Penelitian pada Akademi Sekretari Dan Manajemen Ariyanti Kota Bandung). Penelitian ini dilakukan di Kampus Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung. Dimana locus penelitian ini merupakan tempat penulis bekerja. Pada penelitian ini peneliti mencoba mengangkat sebuah penelitian yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi pada saat ini. Perkembangan teknologi saat ini telah memasuki era revolusi industri dimana hampir semua aktivitas pekerjaan menggunakan akses digitalisasi. Sehubungan locus penelitian ini adalah bidang pendidikan peneliti mencoba menghubungkan era revolusi industri ini dikaitkan dengan bidang pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang dan semuanya dijadikan sebagai responden (Survey). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Adapun hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan Transformasional di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dikategorikan cukup baik. Kinerja dosen dikategorikan cukup baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 3.14.

Kata kunci : Pemimpin, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Dosen

ABSTRACT

The Influence of Transformational Leadership On Lecturer Performance (Research Locus at Ariyanti Academy of Secretary and Management, Bandung City). This research was conducted at the Ariyanti Academy of Secretariat and Management Campus, Bandung. Where the locus of this research is where the author works. In this study, the researchers tried to carry out a study that was associated with current technological developments. . Current technological developments have entered the era of the industrial revolution where almost all work activities use digital access. The research method used is descriptive analysis, with a population of 50 people and all of them are used as respondents (Survey). The data analysis technique used is descriptive analysis technique. The result of his research is that Transformational Leadership at the Ariyanti Academy of Secretariat and Management is categorized as quite good. Lecturer performance is categorized as quite good. This can be seen from the criteria for achieving a score of 3.14.

Keywords: Leader, Transformational Leadership, Lecturer Performance.

I. PENDAHULUAN

Kemajuan media informasi dan teknologi sudah dirasakan oleh hampir seluruh lapisan masyarakat, baik dari segi positif maupun negatif dari penggunaannya. Hal ini dikarenakan pengaksesan media informasi dan teknologi ini tergolong sangat mudah atau terjangkau untuk berbagai kalangan, baik untuk para anak muda maupun orang tua dan kalangan kaya maupun kalangan menengah kebawah. Pesatnya perkembangan teknologi memberikan dampak bagi dunia Pendidikan, informasi yang dibutuhkan menjadi lebih cepat serta mudah dalam mengakses tujuan pendidikan.

Dengan adanya perkembangan teknologi ini akan memberikan kemudahan dalam menggunakan segala aktivitas pendidikan dan akan memberikan peningkatan kinerja, khusus kinerja para pengajarnya atau dosen di lingkungan perguruan tinggi karena dengan adanya penggunaan teknologi informasi dosen akan merasa lebih yakin dalam melakukan tugas dan kewajibannya menjadi lebih maksimal dalam upaya turut serta mewujudkan Tri dharma perguruan tinggi, akan tetapi permasalahannya tidak sedikit dosen yang belum bisa memanfaatkan perkembangan teknologi ini untuk peningkatan kinerja di dunia pendidikan.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan pentingnya kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi. Kinerja dosen mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor kepemimpinan. Dengan kepemimpinan tepat dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi, hubungan antara

karyawan dengan organisasi dapat terjalin lebih baik dan harmonis. Tumbuhnya motivasi karyawan dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat membangun kinerja baik hingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah peran dari seorang pemimpin dalam memainkan peran pentingnya dalam manajemen dapat mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu maupun kelompok. Kepemimpinan transformasional pada era 4.0 ini dianggap baik diterapkan, karena dianggap mampu mendorong bawahan ke arah yang lebih jelas dan berwujud nyata dikarenakan pemimpin transformasional memiliki karakter yang kharismatik dan mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu. Teori yang dikemukakan oleh Luthans dalam Dzikrillah et al.(2016:138), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya. Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidakpastian.

Maka dapat dipastikan bahwa perilaku dari seorang pemimpin dapat berpengaruh besar bagi kondisi emosional bagi para karyawannya. Perilaku yang ditampilkan pemimpin ini akan dijadikan panutan bagi dosen dan karyawannya. Apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sesuai dengan apa yang diharapkan oleh bawahannya maka akan tercipta hubungan kerja baik dan juga motivasi yang berpengaruh besar untuk kinerja perusahaan. Sebaliknya jika perilaku yang diberikan oleh pemimpin jauh dari harapan bawahannya maka hubungan baik tidak akan

tercipta sehingga motivasi dan kinerja perusahaan tidak akan mencapai pada tingkat yang diharapkan oleh perusahaan.

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti sebagai penyelenggara pendidikan vokasional dalam upaya melaksanakan peningkatan kinerja dosennya khususnya dalam hal peningkatan teknologi informasi harus menciptakan kondisi agar budaya menggunakan internet di kalangan dosen bisa menjadi sangat penting dan dijadikan sarana yang sangat menunjang bagi peningkatan kinerja dosen dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Karena perlu diperhatikan juga oleh pimpinan bahwa kondisi di kampus Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti bahwa kurangnya minat dari para dosen untuk melakukan penelitian, penelitian ini sangat dibutuhkan apalagi di tengah persaingan yang semakin kompetitif diantara berbagai perguruan tinggi swasta dan begitu pesatnya perkembangan dunia ilmu pengetahuan yang ada saat ini. Tuntutan dosen dalam melakukan penelitian sangatlah dibutuhkan karena hal tersebut sangat menunjang sekali ke dalam beberapa hal peningkatan kinerja dosen diantaranya adalah pengembangan materi pengajaran bagi dosen, mendukung pengabdian masyarakat agar penelitian yang dosen tersebut kerjakan akan memberi dampak yang positif dan manfaat bagi masyarakat sekitar dan yang ketiga adalah meningkatkan reputasi kampus dengan mewujudkan tridarma perguruan tinggi.

Adapun permasalahan yang ditemukan pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dalam penelitian ini adalah pola kepemimpinan transformasional dalam menunjang peningkatan kinerja dosen belum optimal sehingga perlu dikaji bagaimana pengaruh pola kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.

II. KAJIAN TEORITIS

Manajemen merupakan sebuah ilmu dan sebuah seni yang dapat didefinisikan bahwa manajemen ialah seni dalam ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat G.R.Terry dalam *Principles of Management* yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin (2006:18) sebagai berikut :

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the of human being and other resources”.

Pendapat lain menyebutkan bahwa manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2012: hlm.36). Daft dan Marcic (2007, p.7) manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi. James A.F.Stoner (2001:14) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suwatno dan Donni (2014: 40) juga turut mengemukakan pendapatnya mengenai manajemen yang menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas

tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sehingga, dapat dideskripsikan bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuatuig*), dan pengawasan (*controlling*). Seluruh fungsi manajemen tersebut dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang menjalankan sebuah organisasi.

Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi (M. Karim, 2010). Sementara menurut Duha (2016) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengetahui orang lain untuk dapat mengikuti sesuai keinginan pemimpinnya. Kepemimpinan memiliki tujuan yaitu sebagai pedoman yang sudah direncanakan untuk mewujudkan tujuan bagi setiap kegiatan kepemimpinan yang harus dicapai sesuai dengan target yang dicapai. Kepemimpinan seseorang berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan gaya yang digunakan oleh masing-masing pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang populer ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menurut Munaroh (2011) ialah gaya kepemimpinan yang digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Muhyi (2011) berpendapat bahwa pendekatan transformasional akan berpengaruh terhadap kinerja secara mandiri terhadap personal atau seseorang disemua kelompok yang terkait didalamnya. Pemimpin transformasional juga

mentransformasional dirinya sendiri secara ilmiah sebagai seorang pemimpin dalam suatu proses pembelajaran sehingga pemimpin dapat memimpin dengan lebih baik sesuai apa yang diterapkannya

Pada pelaksanaannya, konsep kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen pokok yaitu *charisma*, *inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration* (Wuradji, 2009). *Charisma* menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki sifat-sifat kharismatik. *Inspiration* menggambarkan bahwa pemimpin transformasional kaya akan ide atau inspirasi dimata pengikutnya idenya selalu cemerlang. *Intelectual stimulation* merupakan upaya mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya, menggunakan pertimbangan yang dapat diterima nalar. Dia mengarahkan pengikutnya melalui pendekatan kesadaran. *Individual consideration* memiliki arti bahwa pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan dan potensi-potensi yang dimiliki pengikutnya, dia akan memberi dukungan bagi pengikut yang memunculkan ide dan kreasi baru sangat menghargai pengalaman-pengalaman positif pengikutnya.

Kinerja atau *performance* menurut Prawirosentono (dalam meflinda, 2010) adalah hasil kerja yang 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. Mitchel, T.R dan Larson mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan ability. Sedangkan penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ deskripsi pekerjaan dalam suatu priode

tertentu, biasanya setiap akhir tahun.

Selanjutnya yang dimaksud kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Meflinda, 2010). Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Sebagai tenaga profesional, menjadi dosen merupakan pekerjaan yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh melalui pendayagunaan keahlian, kemahiran ataupun keterampilan yang memenuhi standar mutu yang sesuai dengan pekerjaannya atas dasar itu ia berhak mendapatkan penghasilan yang layak dengan pekerjaannya.

Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmunan di perguruan tinggi harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya, yaitu (Meflinda, 2010):

1. Kompetensi profesional, yaitu dosen harus memiliki keluasan wawasan akademik dan kedalaman pengetahuan terhadap materi keilmuan yang ditekuninya.
2. Kompetensi pedagogik, yaitu dosen harus menguasai berbagai macam pendekatan, metode, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi dan perkembangan mahasiswanya.
3. Kompetensi kepribadian, dosen harus dapat menampilkan dirinya sebagai teladan dan memperlihatkan antusiasme dan kecintaan yang tinggi terhadap profesinya.
4. Kompetensi sosial, yaitu dosen harus memiliki kemampuan untuk menghargai kemajemukan, aktif dalam berbagai

kegiatan sosial dan mampu bekerja dalam tim.

5. Kompetensi institusional, yaitu dosen memiliki pemahaman tentang wawasan keislaman, bahasa asing, dan terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, memiliki jaringan kerjasama dalam mendukung orientasi pengembangan almamater.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Profesor atau Guru Besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut (Pedoman BKD Dikti, 2010):

1. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
2. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepadamasyarakat yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
3. Tugas penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
4. Tugas melakukan pengabdian kepada

masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.

5. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang- kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan Perguruan Tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan Dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 3 ayat 1 dikemukakan mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih jauh dikemukakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidikan. Sebagai pendidik dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, di samping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral.

Selain itu tugas dan tanggung jawab dosen adalah menumbuhkan kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu,

baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual. Sesuai dengan hakikat ilmu itu sendiri, yaitu selalu mencari kebenaran yang merupakan landasan penelitian.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga perguruan tinggi membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama setiap personil memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang oleh karena itu penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas.

Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya.

Salah satu tugas dan tanggung jawab Dosen sebagaimana diamanatkan dalam peraturan pemerintah No. 60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk

mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi (Pedoman Penilaian Kinerja Dosen UPI, 2009):

1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti penyusunan pengembangan SAP, silabus, *handout* perkuliahan.
2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran
3. Evaluasi hasil belajar, antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa
4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar

Berdasarkan Keputusan Dirjen Dikti (2010 Bab 1 Pasal 1 ayat 2) menjelaskan bahwa Pengukuran Kinerja Dosen adalah melalui

1. Bidang pendidikan,
2. Bidang Penelitian,
3. Bidang Pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen.

Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang

memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, Jalan HOS Cokroaminoto (Pasirkaliki) No. 127-129-131 Bandung. Proses penelitian yang penulis lakukan adalah selama 4 bulan, yaitu pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Adapun jumlah populasinya adalah sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga semua jumlah populasi dijadikan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang sehingga sampel yang diteliti adalah sebanyak 50 orang.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yang dijelaskan oleh Nur Indriantoro (2002, h.89). Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini seperti yang dikemukakan, bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988:63).

Penggunaan metode deskriptif analitis dalam penelitian ini, adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai Kompetensi, Motivasi, Komitmen dan Kinerja dosen pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat penulis gambarkan pada tabel hasil penghitungan statistik sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Tabel 1.1
Pendapat Responden mengenai:
Pimpinan memberi visi dan misi yang jelas

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentas
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	13	52	26%
Ragu-ragu	3	17	51	34%
Tidak Setuju	2	7	14	14%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	8%
Jumlah		50	166	100%
Rata-rata Skor		3,32		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang: Pimpinan memberi visi dan misi yang jelas, yakni sebanyak 18% menyatakan Sangat Setuju, 26 % menyatakan Setuju, 34 % menyatakan Ragu-ragu, 14% menyatakan Tidak Setuju dan 8 % menyatakan Sangat Tidak Setuju, dengan rata-rata 3,32. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan memberi visi dan misi yang jelas berada pada kategori cukup baik.

Tabel 1.2
Pendapat Responden mengenai:
Pimpinan memiliki karisma dalam memimpin

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	10	50	20%
Setuju	4	19	76	38%
Ragu-Ragu	3	10	30	20%
Tidak Setuju	2	8	16	16%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	6%
Jumlah		50	175	100%
Rata-rata		3,50		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan memiliki karisma dalam memimpin, yakni sebanyak 20% menyatakan sangat setuju, 38 % menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu, 16% menyatakan tidak setuju, 6% menyatakan sangat tidak setuju dengan rata-rata 3,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan memiliki karisma dalam memimpin berada pada kategori cukup Baik.

Tabel 1.3
Pendapat Responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa senang bekerja di kampus

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentasi
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	12	48	24%
Ragu-Ragu	3	10	30	20%
Tidak Setuju	2	9	18	18%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	14%
Jumlah		50	163	100%
Rata-rata Skor		3,26		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa senang bekerja di kampus, yakni sebanyak 24% menyatakan Sangat Setuju, 24% menyatakan setuju, 20 % menyatakan Ragu-Ragu, 18% menyatakan tidak setuju, 14% menyatakan sangat tidak setuju dengan rata-rata 3,26. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa senang bekerja di kampus kategori cukup Baik.

Tabel 1.4

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa bangga bekerja di kampus

Pendapat	Deraja	Frekuen	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	14	56	28%
Ragu-Ragu	3	9	27	18%
Tidak Setuju	2	9	18	18%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	10%
Jumlah		50	171	100%
Rata-rata Skor		3.42		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa bangga bekerja di kampus, yakni sebanyak 26% menyatakan Sangat Setuju, 28% menyatakan Setuju, 18% menyatakan Ragu – ragu, 18% menyatakan tidak Setuju, 10% menyatakan sangat tidak Setuju dengan rata-rata 3.42. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan

membuat dosen merasa bangga bekerja di kampus berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.5

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mendorong dosen selalu inovatif;

Pendapat	Deraja	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	13	52	26%
Ragu-Ragu	3	11	33	22%
Tidak Setuju	2	6	12	12%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	12%
Jumlah		50	173	
Rata-rata Skor		3.46		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mendorong dosen selalu inovatif, yakni sebanyak 28% menyatakan Sangat setuju, 26% menyatakan setuju, 22% menyatakan ragu-ragu, 12% menyatakan tidak setuju, 12% menyatakan sangat tidak setuju dengan rata-rata 3.46. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan mendorong dosen selalu inovatif berada pada kategori Sangat Baik.

Tabel 1.6

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan membuat dosen merasa nyaman bekerja di kampus

Pendapat	Deraja	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	15	75	30%
Setuju	4	8	32	16%
Ragu-Ragu	3	13	39	26%
Tidak Setuju	2	6	12	12%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	16%
Jumlah		50	166	100%
Rata-rata Skor		3.32		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai : Pimpinan membuat dosen merasa nyaman bekerja di kampus, 30% menyatakan Sangat Setuju, 16% menyatakan Setuju , 26% menyatakan Ragu-Ragu, 12% menyatakan Tidak Setuju, 12% menyatakan sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3,32. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai Orientasi Pimpinan membuat dosen merasa nyaman bekerja di kampus berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.7

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	9	36	18%
Ragu-Ragu	3	9	27	18%
Tidak Setuju	2	8	16	16%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	20%
Jumlah		50	159	100%
Rata-rata Skor		3.18		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai Pimpinan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja: , yakni sebanyak 28% menyatakan Sangat Setuju, 18 % menyatakan Setuju, 18% menyatakan Ragu-Ragu, 16% menyatakan tidak setuju, 20 % menyatakan sangat tidak setuju dengan rata – rata 3.18. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.8

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan memberikan teladan yang baik

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	13	52	26%
Ragu-Ragu	3	10	30	20%
Tidak Setuju	2	7	14	14%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	16%
Jumlah		50	164	100%
Rata-rata Skor		3.28		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan memberi teladan yang baik yakni sebanyak 24% menyatakan Sangat Setuju, 26% menyatakan Setuju, 20% menyatakan Ragu-Ragu, 14% menyatakan tidak Setuju, 16% menyatakan Sangat tidak Setuju dengan rata-rata 3.28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai Pimpinan memberi teladan yang baik: berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.9

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan dan dosen melakukan komunikasi dengan baik dan lancar

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	12	48	24%
Ragu-Ragu	3	14	42	28%
Tidak Setuju	2	8	16	16%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	10%
Jumlah		50	166	100%
Rata-rata Skor		3.32		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan

dan dosen melakukan komunikasi dengan baik dan lancar, yakni sebanyak 22% menyatakan Sangat Setuju, 24% menyatakan Setuju, 28% menyatakan Ragu-Ragu, 16% menyatakan Tidak Setuju, 10% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.32. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan dan dosen melakukan komunikasi dengan baik dan lancar berada pada kategori Cukup Baik

Tabel 1.10

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu menerima saran dan masukan dari dosen – dosen yang dipimpinnya)

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	12	48	24%
Ragu-Ragu	3	8	24	16%
Tidak Setuju	2	10	20	20%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	14%
Jumlah		50	164	100%
Rata-rata Skor		3.28		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu menerima saran dan masukan dari dosen – dosen yang dipimpinnya, yakni sebanyak 26% menyatakan Sangat Setuju, 24% menyatakan Setuju, 16% menyatakan Ragu-Ragu, 20% menyatakan Tidak Setuju, 14% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan selalu menerima saran dan masukan dari dosen – dosen yang dipimpinnya berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.11

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan terbuka terhadap perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	4	16	8%
Ragu-Ragu	3	8	24	16%
Tidak Setuju	2	15	30	30%
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	24%
Jumlah		50	137	100%
Rata-rata Skor		2,74		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan terbuka terhadap perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan , yakni sebanyak 22% menyatakan Sangat Setuju, 8% menyatakan Setuju, 16% menyatakan Ragu-Ragu, 30% menyatakan Tidak Setuju, 24% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan terbuka terhadap perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.12

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu berbagi ilmu dengan dosen – dosen yang dipimpinnya

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	16	64	32%
Ragu-Ragu	3	9	27	18%
Tidak Setuju	2	8	16	16%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	10%
Jumlah		50	172	100%
Rata-rata Skor		3.44		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu berbagi ilmu dengan dosen – dosen yang dipimpinnya, yakni sebanyak 24% menyatakan Sangat Setuju, 32% menyatakan Setuju, 18% menyatakan Ragu-Ragu, 16% menyatakan Tidak Setuju, 10% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.44. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan selalu berbagi ilmu dengan dosen – dosen yang dipimpinnya Cukup Baik

Tabel 1.13

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada dosen

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	18	72	36%
Ragu-Ragu	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	10	20	20%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	8%
Jumlah		50	174	100%
Rata-rata Skor		3.48		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada dosen, yakni sebanyak 24% menyatakan Sangat Setuju, 36% menyatakan Setuju, 12% menyatakan Ragu-Ragu, 20% menyatakan Tidak Setuju, 8% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.48. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada dosen berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 1.14

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja untuk mengevaluasi kinerja dosen

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	8	32	16%
Ragu-Ragu	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	16	32	32%
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	22%
Jumlah		50	138	100%
Rata-rata Skor		2.76		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja untuk mengevaluasi kinerja dosen, yakni sebanyak 18% menyatakan Sangat Setuju, 16% menyatakan Setuju, 12% menyatakan Ragu-Ragu, 32% menyatakan Tidak Setuju, 22% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.76. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja untuk mengevaluasi kinerja dosen berada pada kategori Kurang Baik.

Tabel 1.15

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja dalam melihat kemajuan dan kualitas dosen

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	6	30	12%
Setuju	4	8	32	16%
Ragu-Ragu	3	7	21	14%
Tidak Setuju	2	14	28	28%

Sangat Tidak Setuju	1	15	15	30%
Jumlah		50	126	100%
Rata-rata Skor		2.52		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja dalam melihat kemajuan dan kualitas dosen, yakni sebanyak 12% menyatakan Sangat Setuju, 16% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Ragu-Ragu, 28% menyatakan Tidak Setuju, 30% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-

Pendapat	Derajat	rekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	16	64	32%
Ragu-Ragu	3	16	48	32%
Tidak Setuju	2	6	12	12%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	6%
Jumlah		50	172	100%
Rata-rata Skor		3.44		

rata 2.52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan mempunyai program kerja dalam melihat kemajuan dan kualitas dosen berada pada kategori Kurang Baik

Tabel 1.16

Pendapat Responden mengenai: Pimpinan memberikan perhatian secara personal kepada para dosen yang dipimpinnya

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Prosentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	18	72	36%
Ragu-Ragu	3	7	21	14%
Tidak Setuju	2	10	20	20%

Sangat Tidak Setuju	1	6	6	12%
Jumlah		50	164	100%
Rata-rata Skor		3.28		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Pimpinan memberikan perhatian secara personal kepada para dosen yang dipimpinnya yakni sebanyak 18% menyatakan Sangat Setuju, 36% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Ragu-Ragu, 20% menyatakan Tidak Setuju, 12% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Pimpinan memberikan perhatian secara personal kepada para dosen yang dipimpinnya Cukup Baik.

2. Kinerja Dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Tabel 2.1

Pendapat Responden mengenai: Dosen melaksanakan perkuliahan, menguji dan menyelenggarakannya

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen melaksanakan perkuliahan, menguji dan menyelenggarakannya adalah permasalahan saudara, yakni sebanyak 18% menyatakan Sangat Setuju, 32% menyatakan Setuju, 32% menyatakan Ragu-Ragu, 12% menyatakan Tidak Setuju, dan 6% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.44. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen melaksanakan perkuliahan, menguji dan

menyelenggarakannya berada pada kategori Baik.

Tabel 2.2
Pendapat Responden mengenai: Dosen membimbing seminar mahasiswa

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	23	92	46%
Ragu-Ragu	3	5	15	10%
Tidak Setuju	2	8	16	16%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9%
Jumlah		50	187	100%
Rata-rata Skor		3.62		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen membimbing seminar mahasiswa, yakni sebanyak 22% menyatakan Sangat Setuju, 46% menyatakan Setuju, 10% menyatakan Ragu-Ragu, 16% menyatakan Tidak Setuju, dan 9% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.74. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen membimbing seminar mahasiswa pada kategori Baik.

Tabel 2.3
Pendapat Responden mengenai: Dosen harus dapat mengembangkan program perkuliahan

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	16%
Setuju	4	18	72	36%
Ragu-Ragu	3	10	30	20%
Tidak Setuju	2	10	20	20%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	8%

Jumlah		50	166	100%
Rata-rata Skor		3.32		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen harus dapat mengembangkan program perkuliahan, yakni sebanyak 16% menyatakan Sangat Setuju, 36% menyatakan Setuju, 20% menyatakan Ragu-Ragu, 20% menyatakan Tidak Setuju, dan 8% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.32. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen harus dapat mengembangkan program perkuliahan berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 2.4
Pendapat Responden mengenai: Dosen membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	13	52	26%
Ragu-Ragu	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	11	22	22%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	18%
Jumlah		50	156	100%
Rata-rata Skor		3.12		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, yakni sebanyak 22% menyatakan Sangat Setuju, 26% menyatakan Setuju, 12% menyatakan Ragu-Ragu, 22% menyatakan Tidak Setuju, dan 18% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.12. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 2.5
Pendapat Responden mengenai: Dosen menghasilkan karya penelitian

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	10	40	20%
Ragu-Ragu	3	7	21	14%
Tidak Setuju	2	18	36	36%
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	22%
Jumlah		50	128	100%
Rata-rata Skor		2.56		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen menghasilkan karya penelitian, yakni sebanyak 8% menyatakan Sangat Setuju, 20% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Ragu-Ragu, 36% menyatakan Tidak Setuju, dan 22% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.56. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen menghasilkan karya penelitian berada pada kategori Sangat Baik.

Tabel 2.6
Pendapat Responden mengenai: Dosen menerjemahkan/menyadur buku ilmiah

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	12%
Setuju	4	10	40	20%
Ragu-Ragu	3	5	15	10%

Tidak Setuju	2	15	30	30%
Sangat Tidak Setuju	1	14	14	28%
Jumlah		50	129	100%
Rata-rata Skor		2.58		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen menerjemahkan/menyadur buku ilmiah yakni sebanyak 12% menyatakan Sangat Setuju, 20% menyatakan Setuju, 10% menyatakan Ragu-Ragu, 30% menyatakan Tidak Setuju, dan 30% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.58. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen menerjemahkan/menyadur buku ilmiah berada pada kategori Kurang Baik.

Tabel 2.7
Pendapat Responden mengenai: Dosen mengedit/menyunting karya ilmiah

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	12	48	24%
Ragu-Ragu	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	19	38	38%
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	22%
Jumlah		50	129	100%
Rata-rata Skor		2.58		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen mengedit/menyunting karya ilmiah, yakni sebanyak 8% menyatakan Sangat Setuju, 24% menyatakan Setuju, 8% menyatakan Ragu-Ragu, 38% menyatakan Tidak Setuju, dan 22%

menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.58. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen mengedit/menyunting karya ilmiah berada pada kategori Kurang Baik.

Tabel 2.8

Pendapat Responden mengenai: Dosen membuat rancangan karya seni

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	12%
Setuju	4	9	36	18%
Ragu-Ragu	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	17	34	34%
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	24%
Jumlah		50	130	100%
Rata-rata Skor		2.60		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Dosen membuat rancangan karya seni, yakni sebanyak 12% menyatakan Sangat Setuju, 18% menyatakan Setuju, 12% menyatakan Ragu-Ragu, 34% menyatakan Tidak Setuju, dan 24% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 2.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Dosen membuat rancangan karya seni berada pada kategori Kurang Baik.

Tabel 2.9

Pendapat Responden mengenai: Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	12%
Setuju	4	24	96	48%
Ragu-Ragu	3	7	21	14%
Tidak Setuju	2	8	16	16%

Sangat Tidak Setuju	1	5	5	10%
Jumlah		50	168	100%
Rata-rata Skor		3.36		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, yakni sebanyak 12% menyatakan Sangat Setuju, 48% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Ragu-Ragu, 16% menyatakan Tidak Setuju, dan 10% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 2.10

Pendapat Responden mengenai: Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	20	80	40%
Ragu-Ragu	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	11	22	22%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	8%
Jumlah		50	169	100%
Rata-rata Skor		3.38		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat, yakni sebanyak 18% menyatakan Sangat Setuju, 40% menyatakan Setuju, 12%

menyatakan Ragu-Ragu, 22% menyatakan Tidak Setuju, dan 8% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.38. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 2.11

Pendapat Responden mengenai: Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	15	60	30%
Ragu-Ragu	3	12	36	24%
Tidak Setuju	2	5	10	10%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	8%
Jumlah		50	180	100%
Rata-rata Skor		3.60		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan, yakni sebanyak 28% menyatakan Sangat Setuju, 30% menyatakan Setuju, 24% menyatakan Ragu-Ragu, 10% menyatakan Tidak Setuju, dan 8% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan berada pada kategori Baik.

Tabel 2.12

Pendapat Responden mengenai: Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

Pendapat	Derajat	Frekuensi	Skor	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	20	80	40%
Ragu-Ragu	3	7	21	14%
Tidak Setuju	2	6	12	12%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	10%
Jumlah		50	178	100%
Rata-rata Skor		3.56		

Sumber : Olah data penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang Pendapat Responden mengenai: Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat, yakni sebanyak 24% menyatakan Sangat Setuju, 40% menyatakan Setuju, 14% menyatakan Ragu-Ragu, 12% menyatakan Tidak Setuju, dan 10% menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan rata-rata 3.56. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden mengenai: Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat berada pada kategori Baik.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Untuk menguji koefisien jalur variabel X_1 terhadap Y secara parsial digunakan statistik uji-t. Nilai t variabel X_1 adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja dosen di

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Tabel 3.1
Hasil Pengujian Koefisien Jalur
Kepemimpinan Transformasional (X_1)
Terhadap Kinerja Dosen Di Akademi
Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	t _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional X_1	0,449	4.524	2,011	Tolak H_0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,524 > 2,011$), dengan kriteria pengujian yaitu tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Pengaruh langsung dan Tidak Langsung
Dari Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Pengaruh	Koefisien Jalur	$r_{x_1x_2}$	Perhitungan	Dalam Persen
X_1	0,449		0.2016	20,16%
melalui X_2	0,371	0.426	0.0710	7.10%
		$r_{X_1X_3}$		

X_1	0.449			
melalui X_3	0.225	0.446	0.0451	4.51%
Total				31,76 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Transformasional (X_1) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja dosen (Y) adalah 20,16% dan yang melalui hubungan dengan Aktivitas Penggunaan Video Daring (You Tube) (X_2) sebesar 7,10 %. dan yang melalui hubungan dengan Media Sosial (X_3) sebesar 4,51%. demikian secara total variabel kepemimpinan Transformasional (X_1) dapat menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja dosen (Y) sebesar 31,76 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab IV, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional dilihat dari Pengaruh Individual (idealized influence), Motivasi Inspiratif (inspirational motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), dan Perhatian Individu (Individualized consideration) di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti sudah berjalan dengan cukup baik. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala atau kekurangan seperti pimpinan belum memberikan rasa nyaman dalam bekerja kepada para dosennya, pimpinan belum memberikan rasa senang kepada para dosen dalam mengajar di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, program penilaian pimpinan terhadap dosen terkait evaluasi dan penilaian kinerja dosen belum optimal.

2. Kinerja Dosen yang dilihat dari tugas pokok tridharma perguruan tinggi diantaranya pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti secara keseluruhan cukup baik. Meskipun berada pada kategori cukup baik, namun tetap masih belum optimal, terutama pada indikator penelitian dimana kinerja dosen dalam penelitian di ASM Ariyanti masih belum maksimal, dengan adanya kemudahan teknologi dari media you tube dan media sosial dan didorong oleh kemampuan pimpinan yang transformasional diharapkan kinerja dosen khususnya dalam penelitian bisa memberikan hasil yang optimal.
 3. Pengaruh Media Sosial terhadap kinerja dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti secara langsung berada pada kategori sedang melalui Kepemimpinan Transformasional berada pada kategori cukup kuat melalui Aktivitas penggunaan video daring berada pada kategori cukup kuat. Jadi pengaruh totalnya berada pada ketegori cukup kuat. Dengan demikian jika pengaruh Media Sosial meningkat maka kinerja dosen akan meningkat.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behaviour : an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Meflinda, A. dkk. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Nasional terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Agama Islam di Provinsi Riau.
- Muhyi, A (2011). Revalensi penderita skizofrenia paranoid dengan gejala depresi di. RSJ Dr. Soeharto. *American Psychiatric Association*.
- Sadili Samsudin. (2006). *Principles of Management*.
- Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. (1994). *Manajemen Personalia*.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Fakultas Ilmu Pendidikan. (2009). *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. [online]. Diakses dari http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEDAGOGIK/195009081981011-Y.SUYITNO/Pedoman_kinerja.pdf
- Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wurdji. (2008). *Learning Organization*. Bandung: Alfabeta.

REFERENSI

- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7: 18-41.
- Daft, Richard.L., Marcic, Dorothy (2007) *Understanding Management*, 12 Edition. New York : McGraw-Hill Education.
- Duha, Timotius (2016). *Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-9.
- Karim, Adiwarman. (2010). *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*.