



## EVALUASI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI PROVINSI RIAU

### *EVALUATION OF LEADERSHIP IN ENHANCING LECTURER PERFORMANCE IN RIAU PROVINCE*

**Rispa Eliza**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tuah Negeri  
*rispaeliza@gmail.com*

---

**Info Artikel****Sejarah Artikel:**

Submit : 08 Sept, 2021

Revisi : 10 Sept 2021

Diterima : 12 Sept 2021

---

**Keywords:***Leadership**Performance**Lecturer*

---

**Kata Kunci:**

Kepemimpinan

Kinerja

Dosen

---

**ABSTRACT**

*Private colleges are currently expected to be on par with state colleges. As a result, the importance of leadership from higher education leaders in improving their quality. One of them is to improve the performance of lecturers. Increasing the performance of lecturers is inextricably linked to the role of higher education leaders in developing learning activities. However, empirically, there are still higher education leaders who have not been able to have an impact on improving the quality of private colleges in Riau Province. The purpose of this research is to evaluate the relation between leadership and lecturer performance in tertiary institutions. By selecting Riau Province and involving all existing private universities, a total sample size of 221 was obtained. The study used a quantitative approach with simple regression, which was processed with the SPSS version 23 application. The study's findings indicate that leadership has an impact on lecturer performance. As per the research, leaders of private universities should strive to improve lecturers' maturity, provide guidance, improve lecturer performance, and be more active in introducing education, research, and community service.*

---

**ABSTRAK**

Perguruan tinggi swasta saat ini diharapkan mampu sejajar dengan perguruan tinggi negeri. Untuk itu pentingnya kepemimpinan dari pemimpin perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitasnya. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja dari Dosen. Meningkatnya kinerja dosen tidak terlepas dari peran pemimpin perguruan tinggi yang focus dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran. Namun secara empiris, masih ada pemimpin perguruan tinggi yang belum mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja dosen diperguruan tinggi. Dengan memilih Provinsi Riau dan melibatkan seluruh perguruan tinggi swasta yang ada dengan jumlah sampel sebanyak 221. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi sederhana yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 23. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Saran penelitian adalah pemimpin perguruan tinggi swasta harus berupaya meningkatkan kematangan dosen, memberikan bimbingan, peningkatan kinerja dosen, lebih giat dalam mengenalkan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat

---

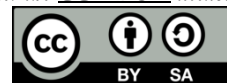
**Korespondensi Penulis:**

Rispa Eliza

STIE Tuah Negeri

Email: [rispaeliza@gmail.com](mailto:rispaeliza@gmail.com)

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*





## 1. PENDAHULUAN

Perubahan global di bidang pendidikan disebabkan oleh perubahan yang luar biasa, pesatnya teknologi mengubah harapan di dunia sistem Pendidikan (Dzelzkalaja & Sen, 2018). Guru dan dosen di abad 21 itu diharuskan memiliki minimal tiga kompetensi, salah satunya adalah kemampuan menerapkan teknologi dalam pembelajaran (Van Hong et al., 2018). Pendidikan saat ini memprioritaskan perkembangan sosial dan individu, serta kompetensi yang memadai dilengkapi dengan pemikiran kritis, kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan kewirausahaan.

Kehadiran perguruan tinggi swasta (PTS) yang didirikan oleh berbagai pihak membuka peluang sebesar-besarnya kepada masyarakat sekitar terutama dalam menempuh pendidikan dimana kehadiran perguruan tinggi turut mendukung dalam mencerdaskan anak bangsa. Saat ini perguruan tinggi swasta berupaya meningkatkan kualitasnya. Peran perguruan tinggi swasta diharapkan tidak hanya menjadi tempat belajar tetapi juga menjadi sarana alat pendukung dari peradaban tersebut. Sehingga Pendidikan tinggi swasta merupakan sebuah contoh dalam dunia pendidikan. Untuk itu, perlunya peningkatan kualitas baik infrastruktur, dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Hal ini penting dimana saat ini perguruan tinggi swasta telah mampu berkompetisi dengan perguruan tinggi negeri dalam hal pengelolannya. Dalam peningkatan tersebut perlunya peran seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menjalankan hal tersebut.

Perguruan tinggi di Provinsi Riau memiliki PTS yang saat ini tetap terus meningkatkan kualitasnya. Beberapa PTS di Riau bahkan mampu bersaing sejajar dengan PTN dalam hal kualitas pendidikan dan kuantitas mahasiswa. Berikut ini adalah jumlah PTS dibawah Kementerian Pendidikan dibawah Lembaga Layanan Dikti (LLDIKTI) wilayah X tahun 2019:

**Tabel 1:** Jumlah Perguruan Tinggi Swasta di Lembaga Layanan Dikti (LLDIKTI) wilayah X

Provinsi	Lembaga	Program Studi	Mahs. Baru	Mahs.Terdaftar	Lulusan	Dosen
Riau	81	441	25653	141525	31235	4778
Sumbang	105	717	57726	179031	45035	7664
Jambi	39	219	13876	72353	12624	2477
Kepri	36	188	10077	38391	8405	1797

Sumber : Statistik Pendidikan Tinggi Indonesia 2019

Banyaknya jumlah PTS yang tersebar tentunya diperlukan sebuah peningkatan kualitas pendidikan tinggi dengan meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya

dalam meningkatkan kegiatan kearah pendidikan, penelitian yang luarannya publikasi serta serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud Tri Dharma Perguruan tinggi. Hal ini senada dengan ungkapan Purwanto (2015) dimana pemimpin perguruan tinggi harus berupaya meningkatkan kompetensi dan terus memiliki rasa komitmen dalam memimpin perguruan tinggi.

Dalam pelaksanaannya, permasalahan kepemimpinan masih menjadi isu yang hangat diperbincangkan. Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perguruan tinggi kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas perguruan tinggi swasta khususnya di Provinsi Riau. Peranan pimpinan PTS dalam mencapai tujuan berkaitan dengan peningkatan kinerja dosen. Pemimpin PTS merupakan seorang yang berwenang untuk memberikan perintah dalam pekerjaan guna mencapai tujuan perguruan tinggi. Kepemimpinan merupakan kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengajak serta menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu (Tarlis et al., 2020). Sedangkan menurut menurut Mulyadi dalam Nurhasanah et al (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya guna pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan juga diartikan sebuah proses mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan tentunya menggunakan komunikasi yang baik agar mampu bertindak dan berperilaku sesuai yang diinginkan (Qomariah, 2012). Bukan itu saja, pemimpin Perguruan Tinggi Swasta dalam menjalankan institusinya perlu mengelola agar kinerja dosen nya meningkat. Dimana standar keberhasilan dari perguruan tinggi ditentukan bukan hanya dari dosen, melainkan kemampuan memperbaiki dari segala aspek (Arif et al., 2021; Asi et al., 2021).

Di Indonesia, kinerja dosen terkait dengan standar dosen sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa dosen menjalankan pendidikan, penelitian dan pengabdian (Ihsan et al., 2021). Kualifikasi yang diperlukan tentunya telah diatur dalam Permendikbud No 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Idris, 2020). Dengan adanya kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi, dosen berperan dalam keberhasilan khususnya di bidang pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta. Disamping itu, dosen juga merupakan hal yang penting dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusia atau lulusan yang mampu bersaing di era global (Akbar, 2021). Oleh karena itu terlihat jelas bahwa, pentingnya untuk

meningkatkan kinerja dosen dalam sebuah perguruan tinggi. Menurut Byars dan Rue dalam Akbar (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah tingkatan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan (Akbar, 2021). Sedangkan Afrizal *et al* (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari outcome dari proses kerja selama periode tertentu. Oleh karena itu tujuan dari artikel ini adalah untuk mengevaluasi kepemimpinan Dalam meningkatkan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif (Afrizal, 2020). Dengan metode deskriptif verifikatif yang akan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perguruan tinggi swasta bidang ekonomi di Provinsi Riau. Sampel ditetapkan dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* (Jonathan, 2006). Dengan menentukan jumlah sampel yaitu dengan rumus Issac and Michael sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 221 sampel. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Hipotesis dianalisa dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Data dianalisis dengan menggunakan Software SPSS versi 23.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan agar melihat bagaimana kehandalan dari instrument yang dilakukan. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reabilitas :

**Tabel 2:** Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan (X)			
Item X	Skor	R kritis	Kategori
1	0,355		
2	0,512		
3	0,543		
4	0,366		
5	0,397		
6	0,503		
7	0,304	0,300	Valid
8	0,418		
9	0,568		
10	0,393		
11	0,548		
12	0,454		
13	0,332		

14	0,461
15	0,436
16	0,351
17	0,541
18	0,306
19	0,519

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 19 item yang digunakan skor yang diperoleh secara keseluruhan adalah diatas  $> 0.300$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 19 item yang digunakan Valid.

**Tabel 3 :** Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja (Y)

Kinerja (Y)				Kinerja (Y)			
Item	Skor	R kritis	Kategori	Item	Skor	R kritis	Kategori
1	0,458			18	0,795		
2	0,541			19	0,714		
3	0,531			20	0,727		
4	0,386			21	0,669		
5	0,324			22	0,774		
6	0,483			23	0,734		
7	0,530			24	0,794		
8	0,642			25	0,773		
9	0,737	0,300	Valid	26	0,791	0,300	Valid
10	0,683			27	0,534		
11	0,720			28	0,778		
12	0,783			29	0,718		
13	0,828			30	0,737		
14	0,779			31	0,798		
15	0,796			32	0,756		
16	0,760			33	0,751		
17	0,815			34	0,747		
18	0,795			35	0,692		

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2021

Dari data diatas terlihat bahwa dari 35 item kinerja yang digunakan skor yang diperoleh secara keseluruhan adalah diatas  $> 0.300$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa 35 item yang digunakan Valid.

**Tabel 4 :** Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y)

Item	Skor	R kritis	Kategori
Kepemimpinan (X)	0,774	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	0,745	0,700	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2021

Dari data yang dianalisis tersebut terlihat skor kepemimpinan (X) adalah 0,774 sementara skor Kinerja (Y) adalah 0,745 dimana nilai keduanya adalah diatas dari R kritis yaitu  $> 0,700$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa item kepemimpinan dan kinerja Reliabel.



**Tabel 5** : Deskriptif Skor Rata-Rata Variabel

Item	N	Mean	Std. Deviation	Rentang		Kriteria
Kepemimpinan (X)	221	3,78	0,16	3,62	3,95	B
Kinerja (Y)	221	3,25	0,39	2,86	3,64	Cukup Baik menuju Baik

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2021

Hasil Coefficients :

**Tabel 6** : Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
(Constant)	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-25,754	4,387		-5,871	,000
Kepemimpinan	,388	,079	,227	4,889	,000

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2021

Dari table diatas, angka konstan dari Unstandardized Coefficients Kepemimpinan adalah -25,754 yang berarti bahwa tidak ada kepemimpinan (X) maka nilai konsisten kinerja dosen (Y) adalah sebesar -25,754. Sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,388 yang artinya adalah setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan (X) maka kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar -25,754. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (y) sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = -25,754 + 0,388X$

#### Uji Hipotesis :

$H_0$  = Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Dosen (Y)

$H_a$  = Adanya pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan output diatas terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,889 dan lebih besar dari nilai t table yaitu 1,98 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen..

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, dimana berarti bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  Diterima. Artinya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap

kinerja dosen dimana semakin baik kepemimpinan maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

Saran penelitian adalah hendaknya pemimpin harus berupaya meningkatkan kematangan dosen dalam mengambil resiko serta memberikan bimbingan yang baik dalam memberikan arahan yang diperlukan agar dosen bekerja lebih baik dan terarah. Disamping itu dalam upaya peningkatan kinerja dosen, hendaknya pimpinan PTS perlu lebih giat dalam mensosialisasikan pentingnya meningkatkan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat guna melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Mengingat terbatasnya penelitian yang dilakukan, maka disarankan perlu penelitian lebih lanjut kedepan yang melibatkan cakupan yang luas, mengingat penelitian yang dilakukan masih di satu provinsi.

#### 5. REFERENSI

- Afrizal, D. (2020). E- Government Service Review In Dumai City Indonesia. *Jurnal Niara*, 13(1), 260–267.
- Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, L., & Erinaldi, E. (2020). Fungsi Instrukturif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>
- Afrizal, D., & Wallang, M. (2021). Attitude on intention to use e-government in Indonesia. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 22(1), 435–441. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v22.i1.pp435-441>
- Akbar, G. S. (2021). Mutu Lulusan Perguruan Tinggi ditinjau dari Kinerja Dosen dan Layanan Akademik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)*, 06(1), 31–48.
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70–76. <https://doi.org/10.33649/pusaka.v3i1.78>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 1–24.
- Dzelzkaleja, L., & Sen, J. K. (2018). Contradictions in Higher Education. *Journal of Teacher Education for*



- Sustainability*, 20(1), 124–144.  
<https://doi.org/10.2478/jtes-2018-0008>
- Idris. (2020). Kajian Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru Dan Dosen Di Indonesia. *Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 41–52.
- Ihsan, M. A. Al, Nasution, Z., & Ritonga, M. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Kerja Dan Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Labuhanbatu. *Jurnal EMBA Vol.9*, 9(1), 628–636.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Nurhasanah, Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(7), 134–146.
- Purwanto, S. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, XIX(1), 47–58.
- Qomariah, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801.  
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
- Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., & Dayyan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Y. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 12–25.
- Van Hong, B., Tuyen, T., & Thi Luong, N. (2018). Teaching Capacity of Technology Teachers: Applying in the Training Program of Technology Teacher in Vietnam. *American Journal of Educational Research*, 6(12), 1662–1667.  
<https://doi.org/10.12691/education-6-12-11>