



Manajemen Mutu Perguruan Tinggi (Studi tentang Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Dosen dan Mutu Perguruan Tinggi di STIA Muhammadiyah Selong)

Nova Hari Santhi^{1*}, Salmi Yuniar Bahri²

¹⁻² ITSKEs Muhammadiyah Selong, Indonesia

Jalan TGKH Umar No 22 Selong Lombok Timur

Korespondensi penulis: novaharisanthi@gmail.com^{1*}

Abstrack. *The objectives of this study were (1) to test the effect of visionary leadership on lecturer performance, (2) to test the influence of visionary leadership on higher education quality, (3) to test the effect of lecturer performance on university quality. (4) Testing the effect of visionary leadership indirectly on the quality of higher education through Lecturer Performance. This research is a type of causality research, namely cause and effect research. The population in this study were all elements at STIA Muhammadiyah Selong (lecturers, administrative staff, leaders and students) so the total population was 500 respondents. The sample in this study were 222 respondents who were taken using proportionate stratified random sampling technique, which is taking samples that have the same strata. Data collection using a questionnaire or questionnaire method. A questionnaire method or questionnaire is used to get respondents' responses regarding service quality, employee performance and student satisfaction. The data analysis used to test the hypothesis in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis included in the AMOS v program. 22. The results showed that there was a positive and significant influence between visionary leadership on lecturer performance, visionary leadership had a significant effect on quality management, lecturer performance had a significant effect on quality management. The direct effect is greater in value than the indirect effect. Therefore the lecturer performance variable is a variable that cannot be a mediating variable in this study. Therefore, it is necessary to add another variable as a mediating variable in this Study.*

Keyword: *Quality Management, Leadership And Lecturer Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menguji pengaruh kepemimpinan visioner terhadap Kinerja Dosen, (2) Menguji pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap mutu perguruan tinggi, (3) Menguji pengaruh Kinerja dosen terhadap mutu perguruan tinggi. (4) Menguji pengaruh kepemimpinan visioner secara tidak langsung terhadap mutu perguruan tinggi melalui Kinerja Dosen. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh element pada STIA Muhammadiyah Selong (dosen, staf TU, pimpinan dan mahasiswa) jadi keseluruhan populasi berjumlah 500 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 222 responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang mempunyai strata yang sama. Pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode angket atau kuesioner dilakukan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai kualitas pelayanan, kinerja karyawan dan kepuasan mahasiswa. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *Struktural Equation Model* (SEM) yang terdapat dalam program AMOS v. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen, kepemimpinan visioner berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen mutu, kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap manajemen mutu. Pengaruh langsung nilainya lebih besar di dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu variabel kinerja dosen merupakan variabel yang tidak bisa untuk menjadi variabel mediasi pada penelitian ini. Oleh karena itu perlu ditambahkan variabel lain sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Mutu, Kepemimpinan, dan Kinerja Dosen

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan tinggi mempunyai fungsi strategis yaitu sebagai pusat kebudayaan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sebagai kekuatan moral.

Keadaan tersebut dapat terwujud apabila dikelola dengan baik dan sehat dalam artian mampu memperlihatkan akuntabilitas, tanggung jawab sosial yang kuat, dan kualitas perguruan tinggi yang semakin bermutu dan relevan.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi menjadi kian penting dalam rangka menjawab berbagai kebutuhan masyarakat modern. Mengapa demikian? Karena perguruan tinggi adalah lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan masyarakat berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil. Dikemukakan dalam Renstra Kepmendiknas (2010-2014) bahwa : Program pendidikan tinggi dilakukan untuk mendukung tujuan tersedia dan terjangkau layanan pendidikan tinggi bermutu, relevan, berdaya saing internasional, dan berkesetaraan di semua provinsi.

Perubahan yang terjadi di dunia pendidikan saat ini yang didasarkan oleh tuntutan dunia kerja, maka perlu dikembangkan kepemimpinan visioner yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan pendidikan untuk mempermudah peluang bagi outputnya agar dapat bersaing di dunia kerja. Menurut Yukl (dalam Prijosaksono dan Sembel, 2005:05) menyebutkan bahwa “kepemimpinan yang efektif dimulai dengan visi yang jelas”. Visi yang akan menjadi daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas melalui integrasi maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Besarnya peranan pemimpin dalam perguruan tinggi terkait dengan kinerja SDM terutama dosen juga di kemukakan oleh Bachtiar (2013). Bachtiar (2013) mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi, namun yang paling menentukan adalah kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi. Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan perguruan tinggi adalah: (a) pimpinan yang berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mendesain sistem *recruitment* staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfir akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar

Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini yaitu dosen, yang juga dibantu komponen lainnya yang mendukung terselenggarakan pendidikan di perguruan tinggi.

Salah satu usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia adalah dengan memperbaiki kinerja, kompetensi dan profesionalisme dosen. Dosen sebagai pendidik

profesional dan ilmuwan mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Dia harus mempunyai visi demi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma 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 akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Berkaitan dengan itu, kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas.

Berkaitan dengan hal di atas, kenyataan yang dihadapi pada STIA Muhammadiyah Selong yaitu masih rendahnya minat dosen dalam menulis penelitian dan pengabdian, kurangnya intensitas kedekatan pimpinan dengan para dosen, tidak semua dosen membuat perangkat pengajaran, masih minimnya dosen yang berkualifikasi S3/Doktor, dosen yang menulis pada jurnal ilmiah terakreditasi di tingkat nasional dan internasional masih kurang, sebagian dosen hanya termotivasi untuk menulis pada jurnal lokal saja. Selain itu juga motivasi dosen dalam menulis buku yang sesuai dengan mata kuliah yang diajarkan atau sesuai dengan kompetensi keilmuannya masih minim.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

Dengan demikian memaksimalkan kinerja dosen tidak lepas dari peran penting seorang pimpinan pada perguruan tinggi. Pemimpin merupakan penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dan membina civitas akademika dan tenaga kependidikan; pimpinan juga bertanggung jawab atas mutu hasil (Tridharma perguruan tinggi) pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh perguruan

tinggi yang dipimpinnya. Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan tersebut sehingga membuat peneliti menarik untuk melakukan penelitian tentang **“Manajemen Mutu Perguruan Tinggi (Studi Tentang Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen Dan Mutu perguruan tinggi di STIA Muhammadiyah Selong).”** Tujuan penelitian ini adalah 1) Menguji pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen pada STIA Muhammadiyah selong. 2) Menguji pengaruh kepemimpinan visioner terhadap mutu perguruan tinggi di STIA Muhammadiyah Selong. 3) Menguji pengaruh kinerja dosen terhadap mutu perguruan tinggi di STIA Muhammadiyah selong. 4) Menguji pengaruh kepemimpinan visioner secara tidak langsung terhadap mutu perguruan tinggi melalui kinerja dosen pada STIA Muhammadiyah selong.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan Visioner

Thoha (2010) Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kreitner & Kinicki (2010) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Visi adalah wawasan ke depan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Visi yang jelas dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh, belajar, serta berkembang dalam mempertahankan keberadaannya sehingga bisa bertahan sampai beberapa generasi. Visi tersebut dapat mengikat seluruh anggotanya, juga mampu menjadi sumber inspirasi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, visi yang diciptakan bersama juga berfungsi membangkitkan dan mengarahkan kerja para anggotanya (Bateman dan Snell, 2014).

Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Kartanegara, 2003).

Seth Kahan (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat.

Hal itu berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan terbaiknya.

Dikutip dari Burt Nanus (dalam Komariah, 2010) mengungkapkan ada empat indikator yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu: penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih.

1. Penentu Arah

Pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi. Di saat organisasi sedang menemui kebingungan menghadapi berbagai perubahan-perubahan dan struktur baru, *visionary leadership* tampil sebagai pelopor yang menentukan arah yang dituju melalui pikiran-pikiran rasional dan cerdas tentang sasaran-sasaran yang akan dituju dan mengarahkan perilaku-perilaku bergerak maju ke arah yang diinginkan.

Secara bersama-sama, *visionary leadership* menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat ditempuh, jalan-jalan atau teknik maupun metode serta sumber daya terpilih apa yang dapat digunakan untuk meraih kemajuan di masa depan.

2. Agen Perubahan

Visionary leadership berperan sebagai agen perubahan. Pemimpin bertanggung jawab untuk merangsang perubahan lingkungan internal. Pemimpin akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi statis dan status quo, ia memimpikan kesuksesan organisasi melalui gebrakan-gebrakan baru yang memicu kinerja dan menerima tantangan-tantangan dengan menerjemahkannya ke dalam agenda-agenda kerja yang jelas dan rasional.

Visionary leadership tidak puas dengan yang telah ada, ia ingin memiliki keunggulan dari yang ada seperti berpikir bagaimana mengembangkan inovasi pembelajaran, manajemen persekolahan, hubungan kerja sama dengan dunia usaha dan sebagainya.

3. Juru Bicara

Visionary leadership berperan sebagai juru bicara. Seorang pemimpin tidak saja memiliki kemampuan meyakinkan orang dalam kelompok internal, tetapi lebih jauhnya adalah bagaimana pemimpin dapat akses pada dunia luar, memperkenalkan dan mensosialisasikan keunggulan-keunggulan dan visi organisasinya yang akan berimplikasi pada kemajuan organisasi. Dari hasil negosiasi-negosiasi diharapkan dapat berakhir dengan kerja sama mutualisme yang menyenangkan secara moril maupun materiil. Kemampuan berbicara yang disertai dengan keyakinan akan logika-logika rasional bahwa visi organisasi menarik, bermanfaat, dan menyenangkan menjadikan ia seorang negosiator yang ulung.

Peran visionary leadership adalah menyampaikan pokok-pokok pikiran, gagasan dan tulisan sehingga mampu berkomunikasi secara empatik dalam membangun komitmen dan penyampai berbagai kepentingan yang berhubungan dengan implementasi visi.

4. Pelatih dan komunikator

Visionary leadership berperan sebagai pelatih. Sebagai pelatih dituntut kesabaran dan suri tauladan (yang didasari kemampuan/keahlian dan ahlak mulia). Bagaimana seseorang belajar dengan pelatih yang sangat pemberang dan tidak percaya pada kemampuan yang dilatih. Tentu akan menghambat proses pencapaian keberhasilan. Akan terasa lain jika belajar dilakukan dengan pelatih yang memberi semangat, membantu mereka untuk belajar dan tumbuh, membangun kepercayaan diri, menghargai keberhasilan, menghormati, dan mengajarkan bagaimana meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai visi secara konstan.

Sebagai pelatih yang efektif harus mampu berkomunikasi, mensosialisasikan, sekaligus bekerja sama dengan orang-orang untuk membangun, mempertahankan dan mengembangkan visi yang dianutnya, *basic competencies* yang dipersyaratkan, budaya yang harus diciptakan, perilaku yang harus ditampilkan organisasi, dan bagaimana cara-cara merealisasikan visi ke dalam budaya dan perilaku organisasi.

Pengertian Kinerja Dosen

Afandi (2018) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi 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.

Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau Actual Performanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Madgopes dalam Natapriatna (2001) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen dapat diukur dari:

- a. Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.
- b. Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
- c. Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
- d. Kerja sama dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
- e. Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- f. Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- g. Kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

Pengertian Mutu Perguruan Tinggi

Manajemen mutu pada dasarnya dikembangkan di dunia bisnis untuk menjaga eksistensi perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin ketat. Mutu sebagai konsep sudah lama dikenal, tetapi kemunculannya sebagai fungsi manajemen baru terjadi akhir-akhir ini. Istilah manajemen mutu mencakup eseluruhan, berkaitan dengan seluruh proses dari trilogi Juran : perencanaan mutu, pengendalian mutu, dan peningkatan mutu. (Juran, 1995:25).

Mengacu pada konsep tersebut dapat diungkapkan bahwa secara eksplisit manajemen mutu adalah perencanaan dan pengendalian secara sistematis terhadap mutu barang dan jasa suatu perusahaan. Manajemen mutu adalah semua aktivitas fungsi manajemen secara menyeluruh yang menentukan kebijakan mutu, sasaran, dan tanggung jawab dan mereka melaksanakan dengan cara seperti perencanaan mutu, kendali mutu, jaminan mutu dan perbaikan mutu. Manajemen mutu juga merupakan sekumpulan pengetahuan yang dicapai melalaui riset, praktek, dan pengalaman selama beberapa tahun. Apabila diperhatikan pendapat Juran.

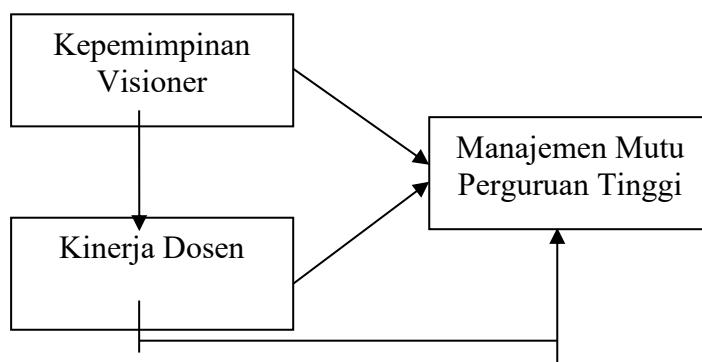
Willborn dan Cheng pada prinsipnya terdapat kesamaan yaitu bahwa manajemen mutu tidak lepas dari kegiatan perencanaan dan pengendalian mutu barang dan jasa. Dengan demikian manajemen mutu adalah sekelompok proses pengelolaan yang mencakup kegiatan perencanaan, pengendalian serta jaminan secara sistematis terhadap mutu barang dan jasa yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan atau konsumen.

Mutu perguruan tinggi dipahami sebagai lembaga pendidikan yang dikelola berdasarkan peraturan yang berlaku sehingga mampu menghasilkan jasa pendidikan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan. Dimensi-dimensi mutu perguruan tinggi meliputi, relevansi, efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, kreativitas, pengelolaan sistem, suasana akademik, dan produktivitas (Tampubolon, 2010)

1. Relevansi tujuan dan sasaran, artinya derajat kesesuaian antara tujuan dan sasaran perguruan tinggi dengan aspirasi *stakeholders*.
2. Efisiensi dalam arti derajat kehematan dalam penggunaan sumberdaya untuk mencapai tujuan dan sasaran.
3. Produktivitas dalam arti kuantitas keluaran persatuan waktu yang menyangkut lulusan, jumlah penelitian, publikasi, dll.
4. Efektivitas dalam arti derajat kesesuaian antara tujuan dan sasaran dengan keluaran (hasil dan dampaknya).
5. Akuntabilitas dalam arti pertanggung jawaban perguruan tinggi (pimpinan dan sivitas akademika) mengenai segala sesuatu yang dilakukan dalam fungsi tridarma. Pertanggung jawaban tersebut mengacu kepada (a) peraturan yang berlaku secara umum di masyarakat dan diperguruan tinggi, (b) kejujuran dan kebenaran akademik dan profesi, (c) tata nilai, moral dan etika yang dianut di masyarakat.
6. Pengelolaan sistem dalam arti kemampuan perguruan tinggi menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat (lingkungan kerja, sosial ekonomi, budaya dan lain-lain).
7. Suasana akademik atau kesehatan organisasi dalam arti derajat motivasi dan kepuasan kerja sivitas akademika dalam pelaksanaan fungsi tridarma.

Adapun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian ini data dilihat pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen di STIA Muhammadiyah Selong
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap manajemen mutu di STIA Muhammadiyah Selong
3. Diduga terdapat pengaruh kinerja dosen terhadap manajemen mutu di STIA Muhammadiyah Selong
4. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap Manajemen mutu STIA Muhammadiyah Selong melalui Kinerja Dosen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Horison waktu penelitian ini adalah *cross section* yakni penelitian atau pengumpulan data pada satu rentang tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang berjumlah sebanyak 500 mahasiswa. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 222 mahasiswa, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate stratified random sampling*. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). *Structural Equation Model* merupakan sekumpulan tehnik-tehnik yang memungkinkan pengujian beberapa variabel independen secara simultan. Ghazali (2013) mengungkapkan bahwa SEM memungkinkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apa dimensi-dimensi dari sebuah konsep). Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau struktur dan pada saat yang sama ingin mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya, maka SEM akan memungkinkan untuk melaksanakannya. SEM juga merupakan pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis jalur. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Structural Equation Model (SEM)

a. Evaluasi Normalitas dan *Outliers*

Sebaran data dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas data terpenuhi atau tidak hingga dapat diolah lebih lanjut dalam pemodelan *Structural Equation Model* (SEM). Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikan 0,05 dan jika *critical ratio* (CR) tidak lebih dari $\pm 2,58$. Berdasarkan hasil uji normalitas data pada penelitian ini dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi secara *multivariate*, nilai c.r data keseluruhan sebesar 23,853 nilai tersebut berada di luar rentang nilai c.r dari data yang terdistribusi normal yaitu $\pm 2,58$. *Outliers* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi. Data *outliers* bisa dilihat dari *mahalanobis distance* yang memiliki nilai p1 dan p2, kriteria yang digunakan adalah nilai p1 dan p2 di atas 0,05 yang artinya tidak ada data *outliers*.

Berdasarkan asumsi tersebut perhitungan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa 40 data nilai p1 dan p2 lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$) sehingga ke empat puluh data tersebut tergolong *outlier*, maka dilakukan penghapusan ke-40 data yang termasuk *outlier* berdasarkan nilai *mahalanobis distance*, penghapusan dilakukan untuk memenuhi asumsi sem yang belum terpenuhi, yaitu data terdistribusi normal dan tidak ada outlier. Setelah ke empat puluh data tersebut dihapus, terlihat pada tabel mahalanobis distance hasil output AMOS data sudah tidak ada yang memiliki outlier (tidak ada data yang memiliki nilai p1 dan p2 $<0,05$), dengan demikian asumsi tidak ada *outlier* pada data telah terpenuhi. Adapun pada tabel hasil uji normalitas data setelah tidak ada *outlier* menunjukkan bahwa nilai c.r keseluruhan sebesar 2,353 nilai tersebut sudah dapat dikatakan normal secara *multivariate*.

b. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multikolineritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya. Adanya multikolineritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai *Determinan Matriks Kovarians* yang benar-benar kecil, atau mendekati nol Tabachnick & Fidell (dalam, Ferdinand, 2000).

Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel dilihat dari nilai output *Determinant of sample covariance matrix* sebesar **1,043**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah jauh dari nol,

sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolineritas dan singularitas. Dengan demikian, data dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Analisis Faktor Konfirmatori

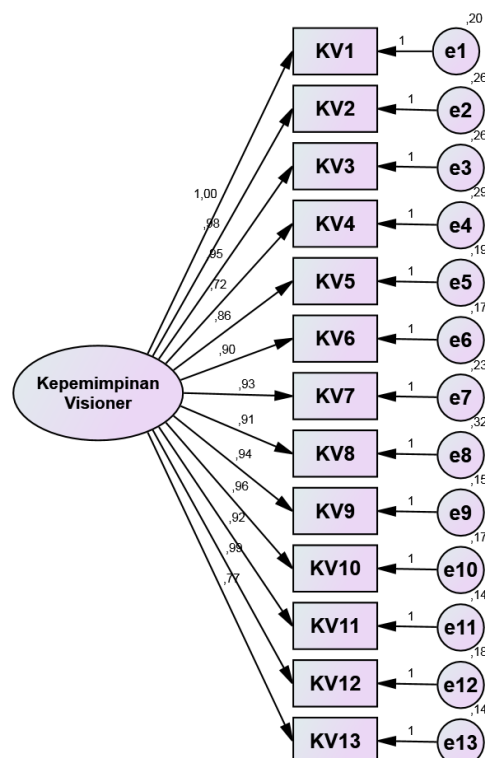
Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten/konstruk dalam model penelitian. Tahap pertama mengukur dimensi yang membentuk variabel Kepemimpinan Visioner dengan 10 *observed* variabel. Tahap kedua mengukur dimensi yang membentuk variabel Kinerja Dosen dengan 12 *observed* variabel konstruk. Tahap ketiga mengukur dimensi yang membentuk variabel Manajemen Mutu dengan 7 *observed* variabel. Tahap selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) model keseluruhan.

a. Hasil Pengujian Model Pengukuran Dimensi Kepemimpinan Visioner

Hasil analisis faktor konfirmatori dimensi Kepemimpinan Visioner dengan 13 *observed* variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori variabel Kepemimpinan Visioner dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2

Analisis Faktor Konfirmatori variabel kepemimpinan Visioner



Hasil uji *Goodness of Fit* dimensi Kepemimpinan Visioner dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Hasil Uji *Goodness Of Fit* Dimensi Kepemimpinan Visioner

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cutt –of Value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	70,377	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,061	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,043	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,955	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,919	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,408	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,980	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,987	Baik

Sumber : data primer diolah 2020

Hasil analisis pengolahan data yang terlihat pada tabel 1, menunjukkan semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* yang telah ditetapkan. Dilihat dari angka probabilitas sudah lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,061 maka dapat diartikan model sudah fit. Hasil pengujian nilai muatan faktor (*factor loading*) dilihat dari nilai *standardized regression weight* untuk masing-masing indikator Kepemimpinan Visioner terlihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2

Standardized Regression Weight Kepemimpinan Visioner

	Estimate
KV1 <--- Kepemimpinan_Visioner	,651
KV2 <--- Kepemimpinan_Visioner	,594
KV3 <--- Kepemimpinan_Visioner	,580
KV4 <--- Kepemimpinan_Visioner	,695
KV5 <--- Kepemimpinan_Visioner	,696
KV6 <--- Kepemimpinan_Visioner	,641
KV7 <--- Kepemimpinan_Visioner	,677
KV8 <--- Kepemimpinan_Visioner	,639
KV9 <--- Kepemimpinan_Visioner	,725
KV10 <--- Kepemimpinan_Visioner	,705
KV11 <--- Kepemimpinan_Visioner	,732
KV12 <--- Kepemimpinan_Visioner	,718
KV13 <--- Kepemimpinan_Visioner	,540

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 di atas terlihat bahwa, setiap indikator menunjukkan hasil yang baik. Dilihat dari nilai *standardized regression weight* semua

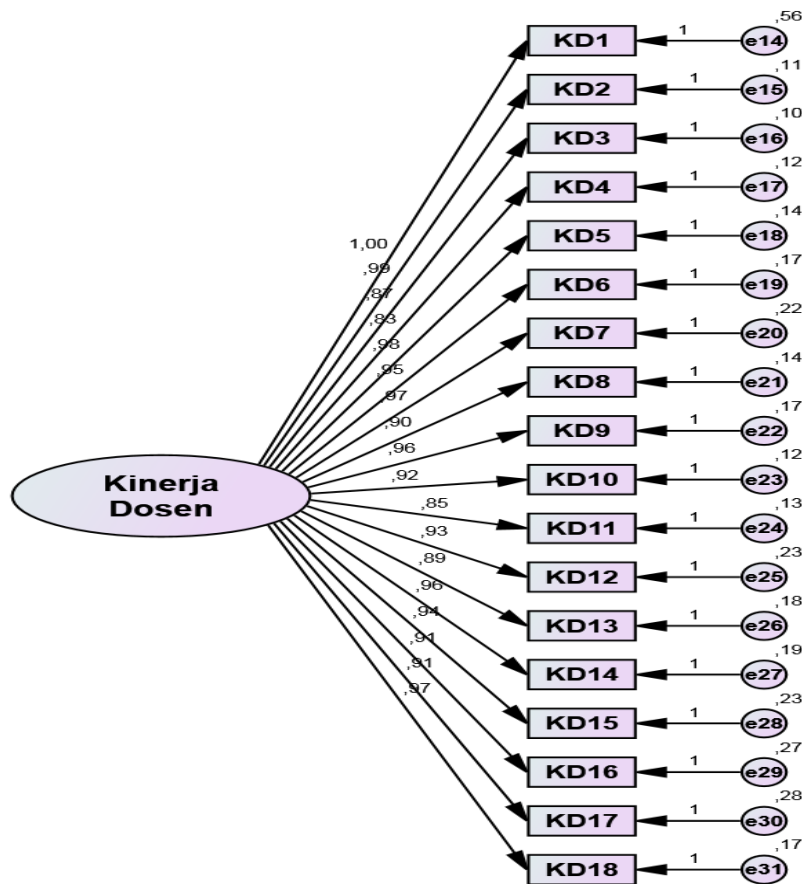
indikator pembentuk dimensi Kepemimpinan Visioner menunjukkan *factor loading* $> 0,5$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel Kepemimpinan Visioner adalah indikator yang valid dalam pengukuran variabel laten.

b. Hasil Pengujian Model Pengukuran Dimensi Kinerja Dosen

Hasil analisis faktor konfirmatori dimensi Kinerja Dosen dengan 18 *observed* variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori variabel Kinerja Dosen dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 3

Analisis Faktor Konfirmatori variabel Kinerja Dosen



Hasil uji *Goodness of Fit* dimensi Kinerja Dosen dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini

Tabel 3

Hasil Uji *Goodness Of Fit* Dimensi Kinerja Dosen

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cutt –of Value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	349,659,124	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,069	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,068	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,918	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,909	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,568	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,986	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,971	Baik

Sumber : data primer diolah 2020

Hasil analisis pengolahan data yang terlihat pada tabel 3, menunjukkan semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* yang telah ditetapkan. Dilihat dari angka probabilitas sudah lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,069 maka dapat diartikan model sudah fit. Hasil pengujian nilai muatan faktor (*factor loading*) dilihat dari nilai *standardized regression weight* untuk masing-masing indikator Kinerja Dosen terlihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4

Standardized Regression Weights Variabel Kinerja Dosen

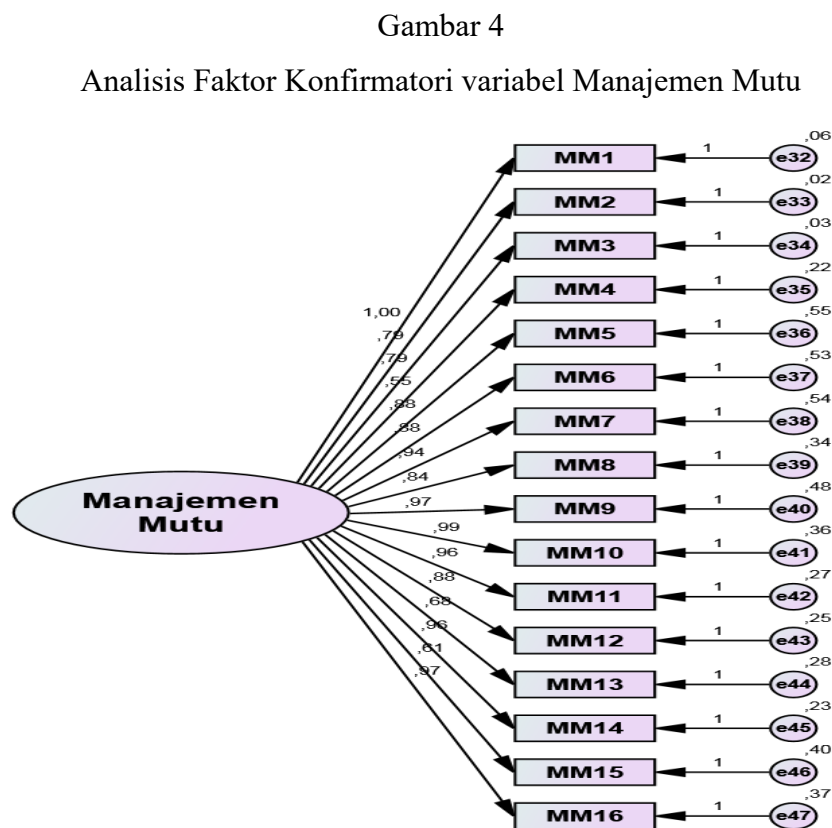
	Estimate
KD1 <--- Kinerja_Dosen	,626
KD2 <--- Kinerja_Dosen	,828
KD3 <--- Kinerja_Dosen	,787
KD4 <--- Kinerja_Dosen	,772
KD5 <--- Kinerja_Dosen	,775
KD6 <--- Kinerja_Dosen	,628
KD7 <--- Kinerja_Dosen	,621
KD8 <--- Kinerja_Dosen	,714
KD9 <--- Kinerja_Dosen	,733
KD10 <--- Kinerja_Dosen	,805
KD11 <--- Kinerja_Dosen	,772
KD12 <--- Kinerja_Dosen	,630
KD13 <--- Kinerja_Dosen	,511
KD14 <--- Kinerja_Dosen	,681
KD15 <--- Kinerja_Dosen	,569
KD16 <--- Kinerja_Dosen	,529
KD17 <--- Kinerja_Dosen	,591
KD18 <--- Kinerja_Dosen	,670

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, di atas terlihat bahwa, setiap indikator menunjukkan hasil yang baik. Dilihat dari nilai *standardized regression weight* semua indikator pembentuk dimensi Kepemimpinan Visioner menunjukkan *factor loading* $> 0,5$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel Kinerja Dosen adalah indikator yang valid dalam pengukuran variabel laten.

c. Hasil Pengujian Model Pengukuran Dimensi Manajemen Mutu

Hasil analisis faktor konfirmatori dimensi Kinerja Dosen dengan 7 *observed* variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis faktor konfirmatori variabel Kepuasan Konsumen dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Hasil uji *Goodness of Fit* dimensi Manajemen Mutu dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji *Goodness Of Fit* Dimensi Manajemen Mutu

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cutt –of Value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	77,126	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,186	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,026	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,957	Baik

AGFI	$\geq 0,90$	0,913	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,151	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,988	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,993	Baik

Sumber : Data Primer diolah 2020

Hasil analisis pengolahan data yang terlihat pada tabel 5, menunjukkan semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* yang telah ditetapkan. Dilihat dari angka probabilitas sudah lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,186 maka dapat diartikan model sudah fit. Hasil pengujian nilai muatan faktor (*factor loading*) dilihat dari nilai *standardized regression weight* untuk masing-masing indikator Manajemen Mutu terlihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Standardised Regression Weight Variabel Manajemen Mutu

	Estimate
MM1 <--- Manajemen_Mutu	,816
MM2 <--- Manajemen_Mutu	,893
MM3 <--- Manajemen_Mutu	,852
MM4 <--- Manajemen_Mutu	,658
MM5 <--- Manajemen_Mutu	,793
MM6 <--- Manajemen_Mutu	,898
MM7 <--- Manajemen_Mutu	,880
MM8 <--- Manajemen_Mutu	,673
MM9 <--- Manajemen_Mutu	,743
MM10 <--- Manajemen_Mutu	,786
MM11 <--- Manajemen_Mutu	,872
MM12 <--- Manajemen_Mutu	,764
MM13 <--- Manajemen_Mutu	,879
MM14 <--- Manajemen_Mutu	,628
MM15 <--- Manajemen_Mutu	,501
MM16 <--- Manajemen_Mutu	,540

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 di atas terlihat bahwa, setiap indikator menunjukkan hasil yang baik. Dilihat dari nilai *standardized regression weight* semua indikator pembentuk dimensi Manajemen Mutu menunjukkan *factor loading* $> 0,5$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel manajemen mutu perguruan tinggi adalah indikator yang valid dalam pengukuran variabel laten.

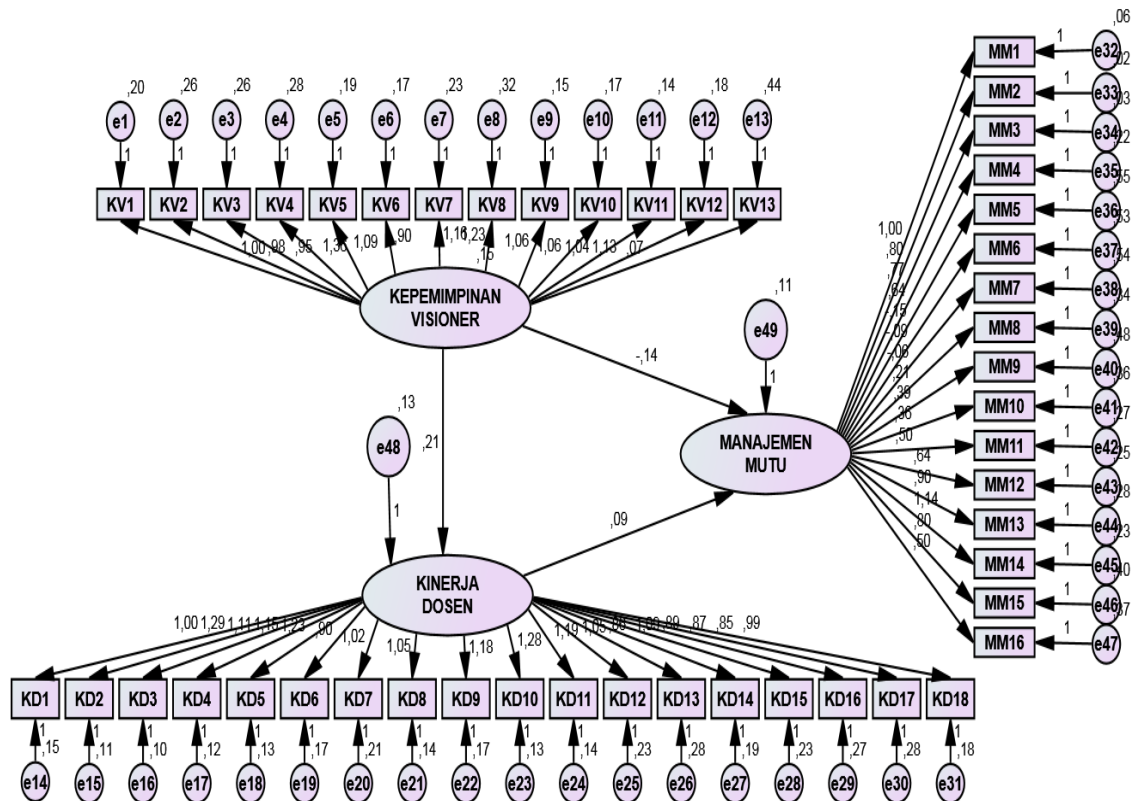
Analisis Full Structural Equation Model

a. Uji Kesesuaian Model

Hasil pengujian *goodness of fit* model pada dasarnya adalah untuk mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model *Structural Equation Model* di tampilkan pada gambar 5 sebagai berikut:

Gambar 5

Hasil Uji *Structural Equation Model* (SEM) Awal



Berdasarkan output hasil analisis *Full Structural Equation Model* (SEM) model awal tersebut, dibuatlah rangkuman hasil *goodness of fit* untuk analisis *full Structural Equation Model* (SEM) model awal yang terdapat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Pengujian *Goodness of Fit Indexes Full Model Awal*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cutt -of Value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	3812,282	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,045	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,110	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,747	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,702	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,698	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,848	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,869	Marginal

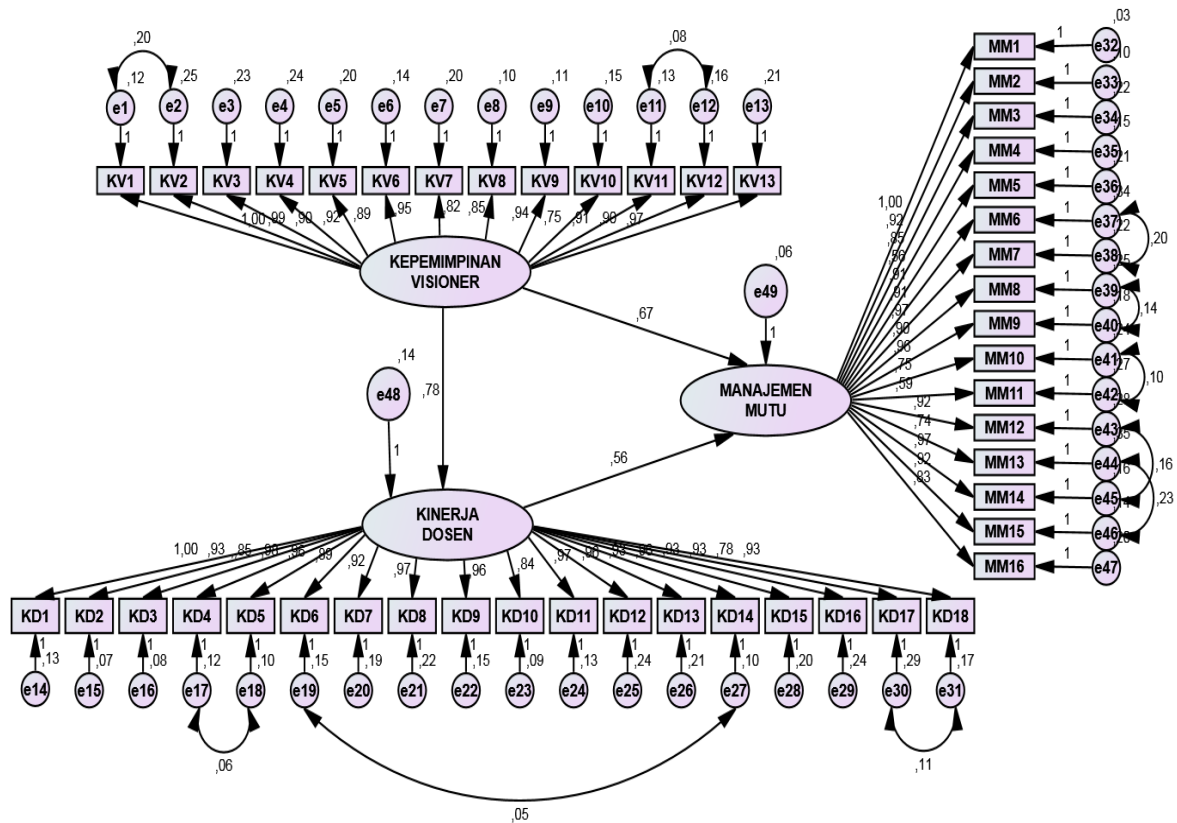
Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji Evaluasi *Goodness of Fit* pada Tabel 7 menunjukkan bahwa evaluasi model awal dengan delapan alat ukur (*chi square*, *probability*, RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, CFI), dimana menunjukkan dua telah memenuhi nilai *cut of value* yang ditetapkan yaitu *Chi Square* sedangkan enam dinyatakan marginal. Berdasarkan hasil tersebut maka model akan dimodifikasi untuk mendapatkan nilai yang error yang lebih baik sesuai dengan kriteria *Cutt off Value*. Adapun tahap yang dilakukan adalah dengan melihat nilai yang terdapat pada modifikasi indeks, nilai yang terdapat pada modifikasi indeks hasil output AMOS memberikan rekomendasi garis koneksi yang bisa dihubungkan untuk memperoleh model lebih fit, maka dilakukan koneksi antar variabel error untuk mendapatkan hasil akhir yang dinyatakan fit.

Modifikasi terhadap model awal pun dilakukan, setelah melakukan lima kali penambahan korelasi variabel error yaitu antara e1 dengan e2, e37 dengan e38, e17 dengan e18, e43 dengan e45, e44 dengan e46, e30 dengan e31, e11 dengan e12, e39 dengan e40, e16 dengan e27 dan e41 dengan e42 akhirnya diperoleh model yang dinyatakan fit. Gambar 5 merupakan hasil modifikasi setelah dilakukan penambahan koneksi korelasi.

Gambar 6

Hasil Uji *Structural Equation Model* (SEM) setelah modifikasi



Berdasarkan output hasil analisis *Full Structural Equation Model* (SEM) model akhir tersebut, dibuatlah rangkuman hasil *goodness of fit* untuk analisis *full Structural Equation Model* (SEM) model akhir yang terdapat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Pengujian *Goodness of Fit Indexes Full Model* Struktural
Setelah Modifikasi Akhir

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cutt off Value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	2064,143	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,065	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,077	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,913	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,971	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,101	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,966	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,982	Baik

Sumber: data primer dioalah 2020

Hasil evaluasi *Goodness of Fit* setelah dimodifikasi pada tabel 8 menunjukkan hasil yang lebih baik. Begitu juga dilihat dari angka probabilitasnya yaitu sebesar 0,065 sudah lebih

dari 0,05, oleh karena itu model tersebut di atas layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis *Structural Equation Model* (SEM) sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Hipotesis

		<i>Estimate</i>	S.E	C.R.	P
H1	Kepemimpinan Visioner → Kinerja Dosen	0,779	0,100	7,789	0,005
H2	Kepemimpinan Visioner → Manajemen Mutu	0,673	0,102	6,246	0,025
H3	Kinerja dosen → Manajemen Mutu	0,561	0,101	5,556	0,031

Sumber : Data primer diolah 2020

Pengaruh Tidak Langsung

		Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
H4	Kepemimpinan Visioner → Manajemen Mutu Melalui Kinerja Dosen	0,673	0,779 X 0,561	0,437

Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian berdasarkan Tabel 9 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen

Parameter estimasi hubungan variabel Kepemimpinan Visioner dengan Kinerja Dosen tersebut diperoleh sebesar 0,779. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R sebesar 7,789 dengan probabilitas sebesar 0,005. Nilai probabilitas pengujian berada dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 1 **diterima**.

2. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Visioner Terhadap Manajemen Mutu.

Parameter estimasi hubungan variabel Kepemimpinan Visioner dengan Manajemen Mutu tersebut diperoleh sebesar 0,673. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R sebesar 6,246 dengan probabilitas sebesar 0,025. Nilai probabilitas pengujian berada dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 2 **diterima**.

3. Pengaruh Langsung Kinerja Dosen Terhadap Manajemen Mutu

Parameter estimasi hubungan Kinerja Dosen dengan Manajemen Mutu tersebut diperoleh sebesar 0,561. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R sebesar 5,556

dengan probabilitas sebesar 0,0031. Nilai probabilitas pengujian berada dibawah 0,05, dengan demikian Hipotesis 3 **diterima**.

4. Hipotesis 4

Parameter estimasi hubungan variabel Kepemimpinan Visioner terhadap variabel Manajemen Mutu melalui variabel Kinerja Dosen. Koefisien jalur Kepemimpinan Visioner ke variabel Manajemen Mutu melalui Kinerja Dosen secara tidak langsung didapat koefisien jalur total sebesar 0,437. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai tidak langsung lebih besar dari pada nilai langsung yaitu $0,437 < 0,673$ dengan demikian Hipotesis 4 **tidak diterima**.

Pembahasan

Pada bab ini telah dilakukan analisis data dan pengujian terhadap 4 hipotesis penelitian sesuai model teoritis yang telah diuraikan pada bab II. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis dapat diterima model teoritis telah diuji kriteria *Goodness Of Fit* dan mendapatkan hasil yang baik pengujian juga menunjukkan hasil yang tidak menyimpang dari yang dihipotesiskan. Hasil yang diperoleh dari uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen

Variabel Kepemimpinan Visioner diukur berdasarkan empat indikator yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Visioner terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Muhammadiyah Selong. Kondisi ini menunjukkan dengan memberikan Kepemimpinan Visioner yang baik kepada dosen maka akan menunjukkan Kinerja Dosen yang baik.

Dosen sebagai seorang tenaga pendidik memiliki profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, tugas dan fungsi utama seorang tenaga pendidikan adalah mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran di lembaga pendidikan, Pencapaian mutu proses pembelajaran dan prestasi belajar mahasiswa di perguruan tinggi menjadi bukti kualitas dan kinerja seorang tenaga pendidik, menunjukkan adanya kompetensi diri, motivasi, kualitas maupun profesionalisme seorang dosen dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik.

Semakin baik tingkat Kepemimpinan Visioner yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja maka akan membentuk pola kerja yang baik. Para dosen akan memiliki kinerja yang baik akan mampu merubah kebiasaan-kebiasaan buruk didalam bekerja yang berdampak

terhadap citra organisasi, oleh karena itu hal-hal yang sekiranya dapat merusak citra organisasi harus dihilangkan.

2. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Visioner Terhadap Manajemen Mutu

Variabel Kepemimpinan Visioner diukur berdasarkan empat indikator yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih, sedangkan variabel Manajemen Mutu diukur dengan delapan indikator yaitu relevansi, efisiensi, efektifitas, akuntabilitas, kreativitas, suasana akademik, pengelolaan sistem dan produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Visioner terhadap Manajemen Mutu. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner yang diberikan oleh pimpinan telah memenuhi Manajemen Mutu, oleh karena itu diperlukan adanya perubahan dan sikap yang tegas dari para pemangku kepentingan seperti ketua Perguruan Tinggi untuk memberikan penjaminan mutu yang lebih intensitas agar mutu Kepemimpinan Visioner bisa ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, karena Kepemimpinan Visioner akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap manajemen mutu Perguruan Tinggi.

Kepemimpinan dalam perguruan tinggi memiliki peranan penting dalam pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas, pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan yang tidak baik serta tidak profesional, akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap pencapaian mutu pendidikan dalam perguruan tinggi, hal ini disebabkan seluruh kebijakan dalam pengelolaan manajemen perguruan tinggi terletak pada pimpinan, sehingga adanya kepemimpinan yang baik akan menjadi landasan dalam pencapaian mutu pendidikan itu sendiri, dalam upaya pencapaian tersebut seorang pimpinan membutuhkan kemampuan dan kualitas dalam mengelola, membimbing, membina serta mengarahkan setiap unsur perguruan tinggi dalam pencapaian tujuan pendidikan.

3. Pengaruh Langsung Kinerja Dosen Terhadap Manajemen Mutu

Variabel kinerja dosen diukur berdasarkan tujuh indikator yaitu produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan dan motivasi sedangkan variabel Manajemen Mutu diukur menggunakan delapan indikator yaitu relevansi, efisiensi, efektifitas, akuntabilitas, kreativitas, suasana akademik, pengelolaan sistem dan produktivitas. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Dosen terhadap manajemen mutu di STIA Muhammadiyah Selong. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kinerja dosen, maka akan menciptakan manajemen mutu yang baik, hasil kerja yang baik dapat nilai dari Manajemen Mutu. Oleh karena itu antara kinerja dosen yang baik sangat erat hubungannya dengan menciptakan Manajemen Mutu pada perguruan tinggi.

Peningkatan mutu pendidikan tidak akan tercapai apabila kinerja dosen tidak mencukupi, kinerja dosen tidak akan tercapai dengan seperti yang diharapkan, hal ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan adanya peningkatan mutu sumber daya perguruan tinggi khususnya pemimpin dan dosen, pemimpin sebagai pemegang kebijakan dan kekuasaan memiliki peranan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan begitu pula terhadap dosen dengan meningkatkan kinerjanya dan faktor-faktor yang melekat dalam peningkatan kinerja dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Visioner Terhadap Manajemen Mutu Melalui Kinerja Dosen.

Hasil analisis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara Kepemimpinan Visioner terhadap Manajemen Mutu melalui Kinerja Dosen. Artinya, pimpinan sebaiknya mengupayakan untuk bersikap empati terhadap civitas akademika melalui perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspirasi dan kebutuhan semua orang-orang yang ada dalam lembaga tersebut, bersikap ramah-tamah dan sopan, melayani dengan sepenuh hati, menciptakan suasana akademik yang kondusif, menciptakan suasana yang harmonis, sikap terbuka dan suasana yang menyenangkan.

Sementara itu untuk produktivitas dapat diperhatikan dari produktivitas lulusan secara kualitas dan kuantitas, produktivitas penelitian, produktivitas pengabdian pada masyarakat, penguasaan mahasiswa dalam bidang akademik, dan hasil penghargaan yang diterima mahasiswa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien yang positif, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding lurus antara kedua variabel. Kepemimpinan visioner yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen, 2) Kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap manajemen mutu dengan koefisien yang positif, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding lurus antara kedua variabel. Kepemimpinan visioner yang tinggi dapat meningkatkan manajemen mutu, 3) Kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap manajemen mutu dengan koefisien yang positif, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding lurus antara kedua variabel. Kinerja

dosen yang tinggi mampu meningkatkan manajemen mutu, 4) Pengaruh langsung hasilnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, oleh karena itu variabel kinerja belum mampu menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan, dalam upaya meningkatkan manajemen mutu, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu: 1) Kinerja dosen dan manajemen mutu akan meningkat apabila kepemimpinan visioner diperkuat. Hasil ini memberikan implikasi untuk memperkuat kepemimpinan visioner pada perguruan tinggi. Untuk menciptakan rasa memiliki dalam organisasi pemimpin harus lebih mendengarkan pendapat-pendapat dari bawahan, pemimpin harus lebih memberdayakan dosen untuk meningkatkan soft skill yang dimiliki dan lebih meningkatkan kapasitas dosen untuk mengembangkan diri, 2) Manajemen mutu akan meningkat apabila kepemimpinan visioner dan kinerja dosen diperkuat. Hasil ini memberikan implikasi akan perlunya para dosen lebih giat lagi dalam melakukan tridarma perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan perlu lebih menekankan para dosen untuk melakukan kegiatan tridarma perguruan tinggi terutama mengenai penelitian dan pengabdian yang masih dikatakan kurang dalam melakukan hal ini, selain itu juga hasil penelitian dan pengabdian perlu dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2014). *Manajemen kepemimpinan dan kerja sama dalam dunia yang kompetitif*. Salemba Empat.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Manajemen kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia yang kompetitif* (Ali Akbar Y. & Ria Cahyani, Terj.). Salemba Empat.
- Christianingsih, E. (2011). Manajemen mutu perguruan tinggi (Studi tentang kepemimpinan visioner dan kinerja dosen terhadap mutu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung). *Jurnal Manajerial*, 9(18), 31–41.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. (2010). *Pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Ernawati, & Hilwati. (2001). Pengembangan mutu perguruan tinggi dengan pola manajemen terpadu. *Jurnal Publikasi*, XVII(1), 36–57.
- Ferdinand, A. (2006). *Metodologi penelitian manajemen*. CV Indoprint.
- Ghozali, I. (2013). *Model persamaan struktural: Konsep & aplikasi dengan program AMOS 21.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*. Bumi Aksara.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan organisasi, proses diagnosa dan intervensi, manajemen kepemimpinan*. Gava Media.
- Nanus, B. (2013). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
- Natapriatna, S. (2001). *Kinerja kepala sekolah dasar: Studi korelasional antara pengetahuan tentang manajemen dan sikap terhadap jabatan dan kinerja kepala sekolah dasar di Kotamadya Depok* [Disertasi, Program Pascasarjana UNJ Jakarta].
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Purwanto, S. K. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47–58.
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tampubolon, D. P. (2010). *Perguruan tinggi bermutu: Paradigma baru manajemen pendidikan tinggi menghadapi tantangan abad ke-21*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). Cintra Umbara.
- Zulfa, U. (2013). *Alternatif model penilaian dan pengembangan kinerja dosen*. Ihya Media.