



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DOSEN DAN MOTIVASI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN MAHASISWA STAI SABILI BANDUNG

Setya Indrawanto
STEI Al-Amar Subang

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 22 Maret 2019
Revisi pertama : 15 April 2019
Diterima : 18 April 2019
Tersedia online : 04 Mei 2019

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen, Kinerja Dosen, Kepuasan Mahasiswa

Email : setyaindrawanto77@gmail.com

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa, pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kinerja dosen serta pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen dan motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa. Penelitian menggunakan analisis jalur, populasi penelitian ini adalah 201 mahasiswa STAI Sabili Bandung tahun 2017 dengan jumlah sample sebanyak 134 orang yang ditetapkan dengan rumus Slovin.

Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa kinerja dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa secara positive dan signifikan karena nilai t hitung = 19,562 > nilai t tabel = 1,656. Nilai signifikansi < 0,05. Persamaan analisis jalurnya adalah $Z = \rho_{zy}Y + pze$. $Z = 0,862 Y + 0,256 \epsilon$. Hasil penelitian yang kedua menunjukkan kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen dan motivasi dosen mempengaruhi kinerja dosen secara positif dan signifikan dengan nilai t hitung masing-masing untuk kepemimpinan transformasional = 14,291, kompetensi dosen = 4,079, dan motivasi dosen = 2,878 dimana nilai t hitung > t tabel dan nilai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai R2 sebesar 0,862 artinya nilai koefisien determinasi = 86,20%. Maknanya kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen memberikan kontribusi untuk mempengaruhi kinerja dosen sebesar 86,20%. Persamaan analisis jalur $Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yx3}X3 + \epsilon$. $Y = 0,540 X1 + 0,317 X2 + 0,229 X3 + 0,138 \epsilon$. Hasil penelitian yang ketiga adalah kepemimpinan transformasional leadership, kompetensi dosen, motivasi dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa secara parsial dan simultan sebab nilai t hitung > nilai t tabel sebesar 1,656 dan nilai signifikansi < 0,05. Persamaan analisis jalur $Z = \rho_{zx1}X1 + \rho_{zx2}X2 + \rho_{zx3}X3 + \epsilon$ dengan R square = 0,732. $Z = 0,461 X1 + 0,112 X2 + 0,421 X3 + 0,268 \epsilon$.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sabili Bandung merupakan Perguruan Tinggi yang didirikan pada tanggal 21 Juni 2002 dengan nomor: SK.PT: DJ II/146/2002 berlokasi di Jalan Gagak nomor 15 Bandung-40133. STAI Sabili Bandung menyelenggarakan Program Studi Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) dan Program Studi Agama Islam. Visi dari STAI Sabili Bandung adalah menjadi program studi muamalah dan program studi agama Islam yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang percaya diri, professional, dan mampu untuk merespon perubahan kehidupan dimasyarakat regional maupun nasional pada tahun 2017.

Misi dari STAI Sabili Bandung adalah 1). Mengembangkan disiplin ilmu muamalah dan pendidikan agama Islam dengan berbagai pembekalan pebelajaran yang sesuai dengan perkembangan pengelolaan pendidikan; 2). Meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) yang professional dan handal dalam keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja khususnya dibidang pendidikan; 3). Mengembangkan SDM yang memiliki iman dan takwa dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; 4). Mewujudkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologisebagai penunjang kemampuan dosen, mahasiswa yang professional; 5). Menjadi mitra terpercaya dalam dunia pendidikan, karena memiliki intelektual, bertanggung jawab dan amanah dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Ketua STAI Sabili menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, melalui penelitian awal diperoleh data bahwa mahasiswa menilai gaya kepemimpinan transformasional sesuai skala Likert dengan skor 2,9 (cukup baik) harus 5 atau paling tidak 4. Hal ini menunjukkan ada masalah dengan kepemimpinan transformasional. Kinerja dosen memperoleh nilai 2,99 berarti cukup. Seharusnya memperoleh nilai 5 atau paling tidak 4. Berarti ada masalah dengan kinerja dosen. Kepuasan mahasiswa memperoleh skor 2,87 berarti ada masalah dengan kepuasan mahasiswa. Kompetensi dosen memperoleh skor 2,62 Berarti ada masalah dengan kompetensi dosen. Motivasi dosen memperoleh skor 2,80 berarti ada masalah.

Memperhatikan hasil penelitian awal, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen, dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen serta Implikasinya pada Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung?

5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
8. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
9. Seberapa besar pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
10. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
11. Seberapa Besar Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
12. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung Secara Simultan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung.
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung.
8. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung.
9. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung.

10. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
11. Untuk menganalisis pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung?
12. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Sabili Bandung, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen STAI Sabili Bandung Secara Simultan?

KAJIAN PUSATAKA

Peneliti menggunakan definisi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dalam Gibson (2012: 356) yang mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi staf untuk meraih hasil yang lebih besar dari yang ditetapkan sebelumnya. Bass menjelaskan ada beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu karisma, memperhatikan individu, mendorong staf cerdas, menghargai perbedaan pendapat dan melakukan *management by exception*. Peneliti menggunakan pendapat Aziz (2016:107) yang mengatakan kompetensi dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki dan dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagai dosen. Peneliti mengacu pada pendapat Mc.Celland dalam Sutrisno (2013: 128-129) tentang Motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi itu sesuatu kebutuhan atau dorongan seseorang untuk beerja mencapai tujuan. Peneliti menggunakan definisi kinerja dosen yang dikemukakan oleh Aziz (2016:113) yang menjelaskan bahwa kinerja dosen adalah hasil pekerjaan dosen dalam dan pada waktu tertentu. Peneliti menggunakan pendapat Long (2014:37) tentang kepuasan mahasiswa yang menjelaskan bahwa kepuasan mahasiswa adalah sesuatu keadaan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh mahasiswa

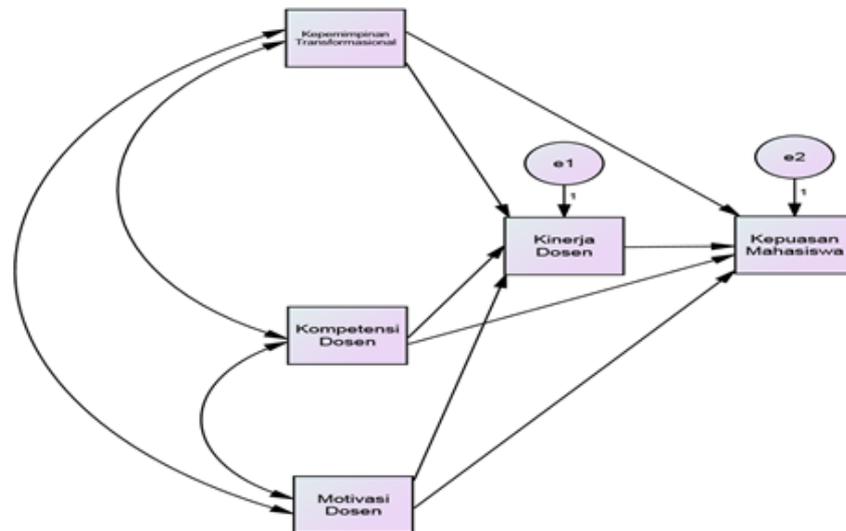
Peneliti mempunyai rencana untuk membuktikan:

1. Pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa .seperti yang telah diteliti oleh tessema (2012) yang menyatakan bahwa kinerja dosen, pengalaman dosen, biro konsultasi, pekerjaan yang dijanjikan mempengaruhi kepuasan mahasiswa Universitas Negeri Winona di Amerika Serikat.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kinerja dosen secara simultan. Sampai saat ini belum ada hasil penelitian yang sama. Dengan demikian hasil penelitian butir 2 merupakan *state of the art* dari penelitian.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kuswandi (2015) dari Universitas Maharika Indonesia, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, nilai-nilai personal, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen.
4. Pengaruh kompetensi dosen mempengaruhi kinerja dosen. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Tone (2015) dari Universitas Negeri Alaudin Makassar yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi, kepemimpinan, komitmen mempengaruhi kinerja dosen.

5. Pengaruh motivasi dosen terhadap kinerja dosen, seperti yang dihasilkan oleh Tone (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dosen mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Alaudin.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa secara simultan . Hasil penelitian ini juga merupakan pembeda dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.
7. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Janelle (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan mahasiswa di Universitas Teknologi Malaysia.
8. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan mahasiswa. Hasil penelitian ini sama dengan pendapat Choi Sang Long (2014) yang menyatakan kompetensi dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa Fakultas Manajemen Universitas Teknologi Malaysia.
9. Pengaruh motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa, dimana hasil penelitian ini sama dengan pendapat Luo Siming (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dosen mempengaruhi kepuasan mahasiswa Sekolah Pendidikan di Universitas Pendidikan dan Teknologi Huazhong.
10. Penelitian ini telah berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi atau mempunyai hubungan dengan Kompetensi Dosen hasil penelitian ini sama dengan pendapat Supriadi (2012) kompetensi dosen dan kepemimpinan saling keterkaitan.
11. Penelitian ini telah berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi atau mempunyai hubungan dengan Motivasi Dosen hasil penelitian ini sama dengan pendapat Tone (2015) Motivasi dosen dan kepemimpinan saling keterkaitan jurnal of humanity and social science.
12. Penelitian ini telah berhasil membuktikan bahwa motivasi dosen berkorelasi atau saling mempengaruhi dengan kompetensi Dosen, dimana hasil penelitian ini sama dengan pendapat Edi Tyas (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dosen dan kompetensi dosen saling mempengaruhi STKU BANK Semarang.

Kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Memperhatikan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian terapan bersifat kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan metode survey. Karena menggunakan metode survey maka tipe investigasi dalam Penelitian ini adalah kausalitas yakni mencari hubungan sebab akibat antar variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen) dengan kinerja dosen sebagai variabel antara (*intervening*), serta kepuasan mahasiswa sebagai variabel terikat (*dependen*).

Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam Sabili Bandung (STAI Sabili Bandung) yang berlokasi di Jalan Gagak Nomor 15 Bandung 40133. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah semester genap tahun ajaran 2016/2017. Sedangkan subjek yang diteliti adalah Mahasiswa aktif STAI Sabili Bandung tahun ajaran 2016/2017 sebanyak 201 orang yang terdiri 101 mahasiswa dan 100 mahasiswi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193-194) teknik pengumpulan data menggunakan teknik:

1. Wawancara

Wawancara menurut Siregar (2016:18) adalah proses memperoleh data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang disebut panduan wawancara guna memperoleh data untuk keperluan penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner menurut Siregar (2016:21) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan Penulis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang di dalam organisasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis baik yang sudah disediakan jawabannya maupun yang belum disediakan jawabannya. Kuesioner yang sudah disediakan jawabannya dan tinggal memberikan tanda silang (x) atau Check List (v) pada jawaban yang sesuai dengan sikap responden disebut sebagai kuesioner tertutup. Jika kuesioner belum disediakan jawabannya maka kuesioner itu disebut kuesioner terbuka. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan kuesioner tertutup.

3. Observasi

Observasi menurut Siregar (2016:19) adalah kegiatan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Data diambil dari kuesioner yang telah diisi oleh mahasiswa STAI Sabili Bandung. Tahapan pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

- a. Menyebarkan formulir kuesioner ke mahasiswa STAI Sabili Bandung
- b. Formulir kuesioner diisi oleh mahasiswa STAI Sabili Bandung
- c. Setelah data terkumpul dilakukan editing (memilih yang memenuhi syarat dan yang cacat atau tidak lengkap)
- d. Data pada formulir yang telah diisi ditabulasi
- e. Data diolah dengan menggunakan program aplikasi komputer *Excell, Metode Succesive Interval, SPSS, AMOS*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2013:19) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner itu valid atau tidak valid maka perlu dilakukan uji validitas. Menurut Priyatno (2013:19) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item pernyataan yang ada di dalam kuesioner guna mengukur apa yang ingin diukur. Item pernyataan yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item tersebut skor semua item yang diteliti. Menurut Priyatno (2013:19) jika nilai korelasi antara item dengan total item minimal 0,30 maka item tersebut dalam kuesioner dinyatakan valid sebagai alat pengumpulan data. Jika menggunakan program aplikasi SPSS, dapat dijelaskan bahwa menurut Priyatno (2013:29) jika nilai Corrected Item- Total Correlation lebih besar 0,3 maka item dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30) adalah kegiatan menguji kuesioner sebagai alat pengukur gejala pada suatu waktu tapi senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Alat pengumpul data berupa kuesioner disebut reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama. Jika menggunakan program aplikasi SPSS,

uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Priyatno (2013:30) jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 maka item dari pernyataan yang ada pada kuesioner itu dinyatakan reliabel

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Priyatno (2013:34) kegiatan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan dalam suatu Penelitian. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam Penelitian merupakan data yang telah terdistribusi normal.

Jika menggunakan aplikasi SPSS, uji normalitas diperoleh dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Sedangkan kriteria pengujian data terdistribusi normal menurut Priyatno (2013:35) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data ditetapkan sebagai data yang terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data ditetapkan sebagai data yang tidak terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2013:56) uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan liner antara variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Jika menggunakan program Aplikasi SPSS, uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat hasil nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Menurut Priyatno (2013:56) jika nilai *VIF* kurang 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 1 maka data pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut Priyatno (2013:59) alat untuk menguji keadaan dimana ada korelasi antara residual (100% dikurangi koefisien determinasi) pada periode Penelitian ini dengan residual pada Penelitian sebelumnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami autokorelasi. Jika menggunakan program aplikasi SPSS, auto korelasi dapat diuji dengan uji Durbin Watson (DW). Menurut Priyatno (2013:59) jika nilai DW < 4 maka disebut tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang sedang diteliti

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Priyatno (2013:62) adalah uji untuk mengetahui keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika menggunakan program Aplikasi SPSS, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Spearman's Rho.. Menurut Priyatno (2013:69) jika nilai signifikansi tiap variabel yang diteliti memiliki nilai lebih tinggi dari 0,05 maka model regresi disebut tidak mengalami heteroskedastisitas

7. Uji Deskriptif

Menurut Priyatno (2013:71) uji deskriptif adalah kegiatan untuk menggambarkan, menjelaskan data statistik pada penelitian. Yang dijelaskan dalam uji deskriptif adalah nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi dari tiap variabel yang diteliti.

8. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2013:120) Koefisien Determinasi adalah besaran kontribusi (sumbangan) variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase.

9. Uji Hipotesis

Pada Penelitian ini dikemukakan hipotesis :

- a. Ada pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa
- b. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen
- c. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen
- d. Ada pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen
- e. Ada pengaruh Motivasi Dosen Terhadap kinerja Dosen

Untuk menguji hipotesis dilaksanakan dengan cara melakukan :

- a) uji t untuk hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- b) uji F untuk hipotesis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Uji t. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa

Jika nilai t hitung $>$ t tabel menurut Priyatno (2013:121) maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa secara parsial. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menurut Priyatno (2013:121) dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa secara signifikan

Uji F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka menurut Priyatno (2013:122) dapat dinyatakan bahwa ada Pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen secara simultan.

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menurut Priyatno (2013: 121) dapat dijelaskan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen secara signifikan

Uji t. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen

Jika nilai t hitung $>$ t tabel menurut Priyatno (2013:121) maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen secara parsial. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menurut Priyatno (2013:121) dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen secara signifikan.

Uji t . Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Jika nilai t hitung $>$ t tabel menurut Priyatno (2013:121) maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen secara parsial. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menurut Priyatno (2013:121) dapat

dijelaskan bahwa ada pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen secara signifikan

Uji t. Pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Jika nilai t hitung $>$ t tabel menurut Priyatno (2013:121) maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen secara parsial. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menurut Priyatno (2013:121) dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Semua data pada pernyataan 1 sampai 101 mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar 0,3. Menurut Priyatno (2013:29) jika nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar 0,3 maka item dalam kuesioner dinyatakan valid. Mengacu pada pendapat Priyatno (2013:29) maka ditetapkan bahwa data pada pernyataan P 1 sampai dengan P101 dinyatakan valid

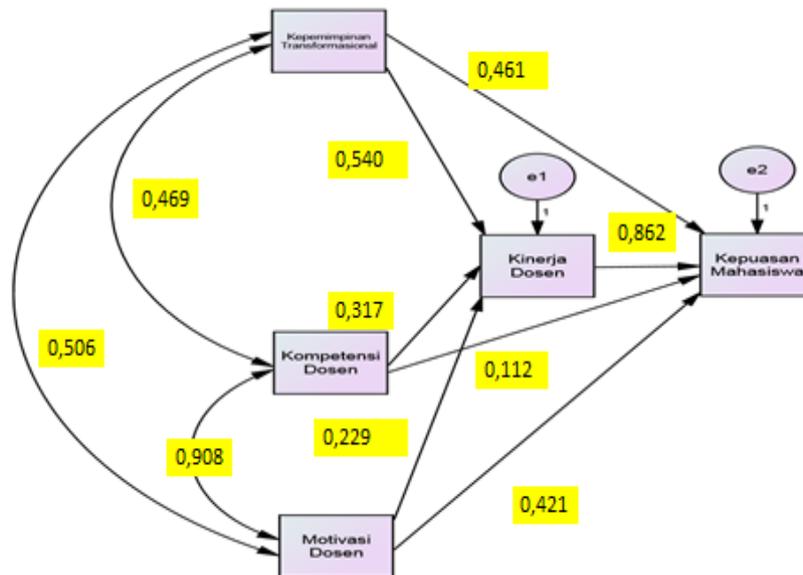
Uji Reliabilitas

Semua data pada pernyataan P1 sampai 101 mempunyai nilai cron'bach aplha di atas 0,6 Menurut Priyatno (2013: 30) jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 maka item dari pernyataan yang ada pada kuesioner itu dinyatakan reliabel. Mengacu pada pendapat Priyatno (2013:30) dapat dinyatakan bahwa data pada P1 sampai dengan P101 adalah reliabel.

Uji Normalitas

Priyatno (2013:35) menjelaskan bahwa jika suatu variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data pada variabel dinyatakan telah didistribusikan secara normal. Memperhatikan bahwa nilai *asyp.sig* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, dan mengacu pada pendapat Priyatno (2013: 35) dapat dikatakan bahwa data pada tiap-tiap variabel telah didistribusikan secara normal. Hasil Penelitian selengkapnya disajikan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2. Hasil Penelitian



Penjelasan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa dengan nilai koefisien jalur = 0,862
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kinerja dosen secara simultan dengan koefisien determinasi = 0,862
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,540
4. Pengaruh kompetensi dosen mempengaruhi kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,317
5. Pengaruh motivasi dosen terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,229
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa secara simultan dengan koefisien determinasi = 0,744
7. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja mahasiswa = 0,462
8. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan mahasiswa = 0,112
9. Pengaruh motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa = 0,421
10. Korelasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kompetensi Dosen = 0,469
11. Korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dosen = 0,506
12. Korelasi Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Dosen = 0,908

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti telah membuktikan bahwa terdapat :

1. Pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa dengan nilai koefisien jalur = 0,862

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kinerja dosen secara simultan dengan koefisien determinasi = 0,862
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur= 0,540
4. Pengaruh kompetensi dosen mempengaruhi kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,317
5. Pengaruh motivasi dosen terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur = 0,229
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa secara simultan dengan koefisien determinasi =0,744
7. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja mahasiswa =0,462
8. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan mahasiswa= 0,112
9. Pengaruh motivasi dosen terhadap kepuasan mahasiswa= 0,421
10. Korelasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kompetensi Dosen= 0,469
11. Korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dosen = 0,506
12. Korelasi Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Dosen = 0,908

Saran

1. Ketua STAI Sabili perlu melakukan peningkatan pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara Ketua STAI Sabili Bandung perlu melakukan peningkatan kegiatan berupa :Pemenuhan kebutuhan mahasiswa terutama kebutuhan –kebutuhan mahasiswa seperti yang dijanjikan pada media promosi penerimaan mahasiswa baru , misalnya pemenuhan kebutuhan perpustakaan yang berisi buku-buku yang tidak kedaluarsa tahun penerbitannya, pemenuhan kebutuhan pusat bahasa arab untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam memahami bahasa arab.
2. Untuk meningkatkan skor persepsi mahasiswa tentang kompetensi dosen, maka dosen perlu melakukan beberapa kegiatan antara lain : Berkomunikasi yang positif berupa menyapa yang santun, tidak marah kepada staf STAI Sabili Bandung di depan mahasiswa. Sehingga mahasiswa akan mempunyai persepsi bahwa dosen dapat berkomunikasi positif dengan staf.Dosen berusaha sekuat tenaga agar tidak meminta bantuan kepada mahasiswa atau staf berkaitan dengan kegiatan dosen dalam proses belajar mengajar
3. Dosen harus berusaha mencari umpan balik tentang pekerjaannya baik langsung maupun tidak langsung tentang pekerjaannya kepada mahasiswa, staf, teman sejawat, sehingga mahasiswa mempunyai persepsi bahwa dosen mencari umpan balik terhadap pekerjaannya.
4. Kinerja dosen akan menjadi lebih baik menurut persepsi mahasiswa , jika dosen STAI Sabili melakukan beberapa kegiatan antara lain : Melaksanakan kegiatan perkuliahan dengan urutan kegiatan yang terdiri dosen memberikan penjelasan tentang pokok bahasan, dosen memberikan tugas kepada mahasiswa, dan mahasiswa dipersilahkan membahas materi yang baru dijelaskan oleh dosen atau dosen meminta mahasiswa untuk menjelaskan jawabannya atas pertanyaan yang ada di dalam tugas .

5. Usaha untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa STAI Sabili Bandung dengan cara dosen : Menunjukkan aktivitas –aktivitas baik dalam kata, dalam perbuatan bahwa dosen itu patuh pada peraturan yang berlaku.
6. Menunjukkan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan penilaian dosen terhadap prestasi belajar dan menjelaskan proporsi (persentase) nilai dari tugas, ujian tengah semester, ujian akhir semester, sehingga mahasiswa paham bahwa penilaian yang dilakukan oleh dosen itu adil, proporsional sesuai dengan hasil karya mahasiswa.
7. Menunjukkan aktivitas-aktivitas yang dapat mencerminkan bahwa dosen sedang meningkatkan pengetahuan sehingga mahasiswa mempunyai persepsi yang benar bahwa dosen saat ini telah mempunyai pengetahuan yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz. 2016. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi* . Yogyakarta: Gava Media.
- Choi Sang Long. 2014. *An Analysis On Relationship between Lecturers' Competencies and Students' Satisfaction*. International Education Studies , 37.
- Departemen Agama RI. 2017. *Perguruan Tinggi Agama Islam*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Gibson. 2012. *Organizations*. New York: Mc Graw- Hill Irwin.
- Janelle. 2011. Instructor Transformational Leadership and Student Outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 82-136.
- Kopertais II Propinsi Jawa Barat Banten. (2017). *Hasil Pemerigkatan PTAIS Se Kopertais II Propinsi Jawa Barat dan Banten*. Bandung: Kopertais II Propinsi Jawa Barat dan Banten.
- Luo Siming. 2015. Factors Leading To Students' Satisfaction In The Higher Learning Institutions. *Journal Of Education and Practice*, 114-118.
- Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Media Kom.
- Program Pascasarjana USB YPKP Bandung. 2017. *Pedoman Penulisan Tesis*. Bandung: Pascasarjana MM USB YPKP.
- Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Mulia.
- STAI Sabili Bandung. 2017. *STAI Sabili Bandung*. Bandung: STAI Sabli Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.