

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA PRODI DAN KINERJA  
DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN PROGRAM STUDI  
MANAJAMAN PENDIDIKAN ISLAM  
DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2) untuk  
memperoleh gelar Magister bidang Pendidikan (M.Pd)



Oleh:  
KHRISMA WIJAYANTI  
172520036

PROGRAM STUDI:  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2019 M./1441 H.





## ABSTRAK

Khrisma Wijayanti: 172520036, Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-qur'an (PTIQ) Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait dengan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Perguruan secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei, dengan teknik korelasional dan analisis regresi sederhana dan ganda. Sampel diambil dari populasi sebanyak 86 dari total 129 populasi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Manajemen Pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan studi dokumenter. Teknik analisa data yang digunakan model analisis Deskriptif, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi sederhana dan regresi ganda yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

*Pertama*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Korelasi sebesar  $(r) = 0,521$  dan koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,272. Regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,453.

*Kedua*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Korelasi sebesar  $(r) = 0,563$  dan koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,317. Regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kinerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,550.

*Ketiga*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien korelasi  $R^2 = 0,666$  dan analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 25,819 + 0,327X_1 + 0,428X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan MPI sebesar 0,755.

**Kata kunci: Kepemimpinan Ketua Prodi, Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan.**

## ملخص

ويجايانتي خريهما: 172520036. تأثير أسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعي في جامعة دار النجاح جاكرتا. البحث. قسم الماجستير تخصص إدارة التربية الإسلامية بجامعة علوم القرآن (PTIQ) جاكرتا.

يهدف هذا البحث لمعرفة واختبار البيانات التجريبية عن أسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعي على حدة أو متزامن. لجأ الباحث في كتابة هذا البحث إلى استخدام منهج الاستعراض، عن طريقة ارتباط متبادلو تحليل تراجع بسيط ومزدوج. تؤخذ العينة من السكان حوالي 86 من 129 الطلب مسيرة التربية في جامع دار النجاح جاكرتا. طريقة جمع البيانات تتم بالاستبيان والاستطلاع والدراسة الوثائقية. وطريقة تحليل البيانات تتم بنوع التحليل الوصفي ومعامل الارتباط، وتحليل تراجع بسيط وتراجع مزدوج. ونوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط وتراجع بسيط وتراجع مزدوج الذي شُرح وصفيًا. أما نتيجة هذا البحث تدل على:

أولاً، وجود التأثير الإيجابي ومهم لأسلوب كفاية محترف على نوعية تربية مدرسة جامعي في جامعة دار النجاح جاكرتا. وتدل على ذلك نتيجة معامل الارتباط (0,521) ومعامل الإحاطة (0,272). تراجع بسيط تدل على استواء التراجع ( $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$ ) بمعنى أن كل ارتفاع وحدة إصابة أسلوب كفاية محترف تؤثر على نوعية تربية مدرسة جامعي بـ (0,453).

ثانياً، وجود تأثير إيجابي ومهم إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعي في جامعة دار النجاح بجاكرتا. وتدل على ذلك نتيجة معامل الارتباط (0,638) ومعامل الإحاطة (0,317). وتحليل تراجع بسيط تدل على استواء التراجع ( $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ ) بمعنى أن كل ارتفاع وحدة إصابة إنتاجية عمل المدرس تؤثر على نوعية تربية مدرسة جامعي بـ (0,550).

ثالثاً، وجود تأثير إيجابي ومهم لأسلوب كفاية محترف وإنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعي في جامعة دار النجاح جاكرتا. وتدل على ذلك كبار نتيجة معامل الإحاطة (0,666). وتحليل تراجع مزدوج الذي يعمل في وقت واحد تدل على استواء التراجع (  $\hat{Y} = 25,819 + 0,327X_1 + 0,428X_2$  ) بمعنى أن كل ارتقاء وحدة إصابة أسلوب كفاية محترف وإنتاجية عمل المدرس تؤثر على ارتقاء وحدة نوعية تربية مدرسة جامعي بـ (0,755).

الكلمة الرئيسية: كفاية محترف وإنتاجية عمل المدرس ونوعية تربية مدرسة جامعي



## ABSTRAK

Khrisma Wijayanti 172520036, The Influences Of Leadership Chair of the department And Lecturer Performance Of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. Thesis: Islamic Education Management Studies Program College of Science Al-qur'an (PTIQ) Jakarta.

This study aims to identify and test empirical data related to the Leadership Chair of the department And Kinerja Dosen Of Education Quality of high College separately and simultaneously. In this study the author uses survey methods, with correlation techniques and simple, and multiple regression analysis. Samples have been taken from 86 respondents out of a total of 129 college student the faculty of islamic education. collection techniques use questionnaires, observations, and documentary studies. analysis techniques use Descriptive analysis model, correlation coefficient, simple regression analysis and multiple regression. The type of analysis use a simple correlation and regression analysis and multiple regression, described descriptively. The results of this study indicate that:

*First*, There is a positive and significant influence Leadership Chair of the department of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the correlation coefficient ( $r$ ) value of 0,521 and the coefficient of determination  $R^2$  of 0,272. The simple regression shows the regression equation  $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$ , which means that additional point of Leadership Chair of the department score will influence the increase of Education Quality of high College score of 0, 453.

*Second*, There is a positive influence and significant Lecturer Performance of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the results of correlation coefficient ( $r$ ) value of 0.638 and the coefficient of determination  $R^2$  of 0,317. Simple regression analysis, showing regression equation  $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ , which means that every increase of one point of Lecturer Work Kinerja Dosen will influence the increase of Education Quality of high College score to 0,550.

*Third*, There is a positive and significant influence of Leadership Chair of the department and Kinerja Dsoen collectively to the Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the magnitude of the effect of determination coefficient  $R^2$  value of 0,666 and multiple regression analysis performed jointly, these is showing the regression equation  $\hat{Y} = 25,819 + 0, 327X_1 + 0, 428X_2$  which means that each additional point score Leadership Chair of the department and Kinerja Dsoen will affect increase in Education Quality of high College score of 0,755.

**Keywords: Leadership Chair of the department, Lecturer Work Productivity and of Education Quality of high College**



Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khrisma Wijayanti  
Nomor Induk Mahasiswa : 172520036  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 31 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan.

  
Khrisma Wijayanti



## TANDA PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA PRODI DAN KINERJA DOSEN  
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN PRODI MANAJAMAN PENDIDIKAN  
ISLAM DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Manajemen  
Pendidikan (M,Pd.)

Disusun oleh :

Khrisma wijayanti

NIM : 172520036

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan.

Jakarta, 22 Oktober 2019

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Samsul Bahri Tanrere M.ed



Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I

Mengetahui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I



### TANDA PENGESAHAN TESIS

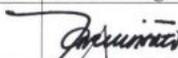
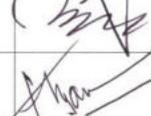
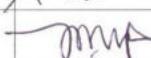
#### PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN TINGGI DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA

Disusun oleh ;

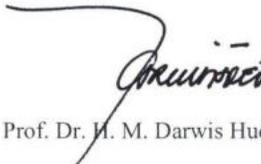
Nama : Khrisma Wijayanti  
Nomor Induk Mahasiswa / NIM : 172520036  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :

31 Oktober 2019

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd	Penguji I	
3.	Dr. Abd Muid N., M.A	Penguji II	
4.	Dr. Samsul Bahri Tanrere M.ed	Pembimbing I	
5.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I	Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitia/Sekretaris	

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta,

  
Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

No.	Huruf	Latin	No.	Huruf	Latin
1	ا	‘	17	ط	th
2	ب	B	18	ظ	zh
4	ت	T	19	ع	‘
5	ث	<u>S</u>	20	غ	gh
6	ج	J	21	ف	r
7	ح	<u>H</u>	22	ق	q
8	خ	Kh	23	ك	k
9	د	D	24	ل	l
10	ذ	<u>Z</u>	25	م	M
11	ر	R	26	ن	N
12	ز	Z	27	و	W
13	س	S	28	ه	H
14	ش	Sy	29	ع	‘
15	ص	Sh	30	ي	Y
16	ض	Dl	31	ة	<u>T</u>





### **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya serta kekuatan lahir dan batin jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Sholawat dan salam semoga senantiasa dilipahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Saw, begitu juga kepada keluarga, sahabat-sahabatnya, para Tabi'in dan Tabi'ut tabi'i serta para ummat nya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan serta dorongan dan doa motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena itu, penulis dapat menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, MA. Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Samsul Bahri Tanrere M.ed dan Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

5. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para Dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam menyelesaikan penulisan Tesis.
6. Drs. H. Aunurrofiq, M.M selaku Ketua STAI Darunnajah Jakarta
7. Segenap Civitas STAI Darunnajah Jakarta
8. Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Drs. KH. Mahrus Amin dan Dr. KH. Sofwan Manaf, M.Si
9. Seluruh Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta yang telah banyak memberikan informasi dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada Ayahanda Edi Wibowo dan Ibunda Sri Kustrini, Adikku Ardi Kurniawan, Akhmad Kholilurohim, Tanjung Wijayani, dan Arya Mukhti Wijaksa serta keluarga besar Bapak Edi Wibowo dan Keluarga Besar Ibu Sri Kustrini yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat serta doa yang tiada henti mereka lakukan untuk kesuksesan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
11. Seluruh Dosen dan Guru Pondok Pesantren Darunnajah dan STAI Darunnajah Jakarta yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat untuk bisa menyelesaikan penulisan tesis ini
12. Kepada teman-teman dan saudara-saudaraku yang telah memberikan waktu dan kesempatan serta do'a untuk membantu menyelesaikan penulisan Tesis.
13. Semua Pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat penulis.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah Swt memberika balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah Swt jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapakan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khusus nya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 31 Oktober 2019

Penulis

Kharisma Wijayanti



## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Abstrak .....	iii
Penyataan Keaslian Tesis .....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xi
Halaman Pengesahan Penguji .....	xiii
Pedoman Transliterasi .....	xiv

Kata Pengantar .....	xvii
Daftar Isi.....	xxi
Daftar Singkatan.....	xxiv
Daftar Gambar dan Ilustrasi .....	xxv
Daftar Tabel.....	xxvi
Daftar Lampiran .....	xxvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
G. Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN TEORI .....</b>	<b>17</b>
A. Teori Penelitian .....	18
1. Mutu Pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam .....	18
a. Hakekat Mutu Pendidikan.....	18
b. Karakteristik Mutu Pendidikan .....	28
c. Komponen Standar Mutu Pendidikan .....	30
d. Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan.....	32
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan .....	33
f. Indikator Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi .....	35
2. Kepemimpinan Ketua Prodi .....	39
a. Hakekat Kepemimpinan Ketua Prodi .....	39
b. Metode Kepemimpinan .....	45
c. Peran Kepemimpinan Ketua Prodi .....	46
d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan .....	49
e. Indikator Kepemimpinana .....	53
3. Kinerja Dosen.....	56
a. Hakekat Kinerja Dosen .....	57
b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen.....	63
c. Indikator Kinerja Dosen .....	65
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	69
C. Pradigma Penelitian.....	70
D. Asumsi Penelitian.....	71
E. Kerangka Penelitian .....	72
F. Hipotesis Penelitian.....	74

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>77</b>
A. Metode Penelitian.....	78
B. Populasi dan Sampel .....	79
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran .....	82
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	83
E. Teknik Pengumpulan Data .....	85
F. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	85
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	91
H. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	99
I. Hipotesis Penelitian.....	103
J. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian .....	105
<b>BAB IV. DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS.....</b>	<b>107</b>
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian.....	107
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	111
1. Mutu Pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam .....	111
2. Kepemimpinan Ketua Prodi .....	115
3. Kinerja Dosen .....	119
C. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian .....	123
1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan .....	124
2. Uji Linieritas Persamaan Regresi .....	128
3. Uji Homogenitas Varians Kelompok.....	132
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	134
1. Pengaruh Variabel $X_1$ Terhadap $Y$ .....	135
2. Pengaruh Variabel $X_2$ Terhadap $Y$ .....	137
3. Pengaruh Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Y$ .....	140
E. Analisis Butir.....	143
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	164
G. Keterbatasan Penelitian .....	169
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>171</b>
A. Kesimpulan.....	171
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	172
C. Saran.....	173
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>175</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR SINGKATAN

KTSP	= kurikulum tingkat satuan pendidikan
KMI	= Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyah
MGMP	= Musyawarah Guru Mata Pelajaran
MTs	= Madrasah Syanawiyah
MA	= Madrasah Aliyah
SMA	= Sekolah Menengah Atas
PM	= Pengawas Madrasah
PPM	= Praktek pengabdian Masyarakat
PTIQ	= Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran
RPP	= Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
TMI	= Tarbiyatul Muallimin wal Muallimat Al-Islamiyah
TB	= Tanpa Berita
SDM	= Sumber Daya Manusia
STAIDA	= Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah
SPSS	= Statistical Package For The Social Sciences
SLTA	= Sekolah Lanjut Tingkat Atas
MPI	= Manajaman Pendidikan Islam



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

3.1 Jumlah Responden .....	79
3.2 Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen .....	82
4.1 Histogram Skor mutu pendidikan .....	113
4.2 Histogram Skor Kepemimpinan Ketua Prodi .....	117
4.3 Histogram Skor Kinerja Dosen .....	121
4.4 Heteroskedastisitas $Y-X_1$ .....	129
4.5 Heteroskedastisitas $Y-X_2$ .....	130
4.6 Heteroskedastisitas $Y-X_1$ dan $X_2$ .....	131





## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1 Indikator sekolah/lembaga bermutu dan tidak bermutu .....	38
3.1 Skala Likert Sikap.....	83
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Mutu pendidikan Perguruan Tinggi .....	87
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Ketua Prodi.....	89
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Dosen .....	90
3.5 Skor Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi .....	94
3.6 Skor Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Ketua Prodi .....	96
3.7 Skor Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen.....	97
3.8 Jadwal Waktu Penelitian .....	105
4.1 Data Deskriptif Variabel Mutu Pendidikan .....	112
4.2 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel.....	113
4.3 Distribusi Frekuensi Skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi...	115
4.4 Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan Ketua Prodi .....	116
4.5 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel.....	117
4.6 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Ketua Prodi .....	118
4.7 Data Deskriptif Variabel Kinerja Dosen.....	120
4.8 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel.....	121
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen .....	122
4.10 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 .....	125
4.11 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X2 .....	126
4.12 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X2 .....	128
4.13 Anova Y atas X <sub>1</sub> .....	129
4.14 Anova Y-X <sub>2</sub> .....	130

4.15 Kekuatan Pengaruh $X_1$ atas $Y$ .....	135
4.16 Besarnya Pengaruh $X_1$ atas $Y$ .....	136
4.17 Arah Pengaruh $X_1$ atas $Y$ .....	137
4.18 Kekuatan Pengaruh $X_2$ atas $Y$ .....	138
4.19 Besarnya Pengaruh $X_2$ atas $Y$ .....	139
4.20 Arah Pengaruh $X_2$ atas $Y$ .....	139
4.21 Koefisien Signifikansi.....	140
4.22 Besarnya Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ atas $Y$ .....	141
4.23 Arah Pengaruh (Koefisien Determinasi).....	142



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Dunia Pendidikan saat ini menghadapi tantangan global yang semakin ketat, bagaimana meningkatkan daya saing bangsa dalam meningkatkan karya-karya yang bermutu dan mampu bersaing sebagai hasil penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita di Indonesia. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntutan nasional.

Sejalan dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat, berimplikasi secara jelas dalam program pendidikan. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia diuntut terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Khususnya para pendidik dan mahasiswa sebagai penerus bangsa.

Perkembangan masyarakat dunia pada umumnya dan masyarakat Indonesia pada Khususnya sudah memasuki masyarakat informasi yang merupakan kelanjutan dari masyarakat modern dengan ciri-cirinya yang bersifat rasional, berorientasi ke masa depan, terbuka, menghargai waktu, kreatif, mandiri dan inovatif. Masyarakat informasi ditandai oleh penguasaan terhadap teknologi informasi, mampu bersaing, serba ingin tahu, imajinatif, mampu mengubah tantangan menjadi peluang dan menguasai berbagai metode dalam memecah masalah.<sup>1</sup>

Peningkatan kualitas pendidikan dalam dunia pendidikan merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien agar tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi yang terus berkembang.

Keberadaan perguruan tinggi yang ada di Indonesia diuntut untuk mau dan mampu mengubah penampilannya (*Performance*) dalam berhadapan dengan globalisasi di pentas pendidikan Indonesia. Perubahan kualitas pendidikan nasional yang berfungsi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang unggul dan potensial.

Perguruan tinggi berfungsi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkewajiban menjalankan perannya yang begitu strategis dalam mecerdaskan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tridarmanya. Tiga tugas utama perguruan yang dirumuskan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah, Pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Pendidikan tinggi merupakan pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis,

---

<sup>1</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003. hlm. 95.

dan doktor yang diselenggarakan dengan sistem terbuka oleh Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi dapat dimasuki oleh setiap warga negara Indonesia (termasuk warga negara lain) asal memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat akademik, kepribadian dan administrasi.

Dalam Pendidikan Tinggi selain sebagai pembentuk watak/kepribadian, juga harus dapat mempersiapkan sumber daya yang handal, terutama dalam menghadapi era persaingan bebas (*globalisasi*) yang menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam tatanan global.

Perguruan tinggi mempunyai tujuan sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 60 tahun 1999 pasal 2 yaitu: menyiapkan peserta didik (mahasiswa) menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan /atau memperkaya kasanah ilmu pengetahuan (kesenian), mengembangkan dan meyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Sebagaimana yang terdapat juga dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, tujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Problem yang dihadapi oleh dunia pendidikan di Indonesia ialah belum terwujudnya pemerataan dalam bidang kualitas atau mutu pendidikan. Prihal dalam bidang kualitas pendidikan ini masih mewarnai corak pendidikan nasional, dan pendidikan yang berkualitas oleh sekolah-sekolah elit tertentu dengan fasilitas sarana prasarana yang memadai. Pada kenyataannya sekolah atau kampus yang berkualitas berada di kota-kota besar dan sekolah atau kampus yang kurang berkualitas biasanya terdapat di pedesaan dengan fasilitas yang sangat minim. Hal ini sudah pasti mempengaruhi perbedaan yang demikian mencolok di bidang mutu pendidikan.

Beberapa tantangan bagi pendidikan tinggi yang perlu dicermati dan disikapi oleh setiap perguruan tinggi dengan tepat dan cerdas sekaligus cepat yaitu: Tingkat persaingan yang makin tinggi, baik antar perguruan tinggi (Penyelenggara Pendidikan Tinggi) di dalam Negeri (lokal, regional, nasional) maupun luar negeri. Eskkalasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi dan informasi yang sangat cepat dan variatif, baik di dalamnya maupun keluarannya. Makin menguatnya pengawasan oleh masyarakat dan

pemerintah. Meningkatnya tuntutan akan hasil pendidikan (output pendidikan juga aut come pendidikan) yang bermutu. Meningkatnya tuntutan akan kompetensi dan kiprah lulusan pendidikan tinggi (outcome pendidikan) yang relevan. Meningkatnya tuntutan akan proses penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu dengan standar tertentu.

Di era globalisasi saat ini, Indonesia harus mampu meningkatkan mutu pendidikan, sehingga tidak kalah bersaing dengan negara lain. Negara kita harus mencetak orang-orang yang berjiwa mandiri dan mampu. berkompetisi di tingkat dunia. Saat ini, Indonesia membutuhkan orang-orang yang dapat berfikir secara efektif, efisien dan juga produktif. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita mempunyai tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral.

Kualitas manusia yang diinginkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu sumber daya manusia baik yaitu guru atau dosen sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dalam lingkungan sekolah atau perguruan tinggi, karena guru atau dosen langsung yang berhubungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan dan untuk menghasilkan lulusan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah di tetapkan dalam lembaga pendidikan.

Semua lembaga pendidikan atau perguruan tinggi menginginkan alumni atau lulusannya (*output*) yang mampu mengembangkan dan mengaplikasikan kepada masyarakat ilmu yang telah dipelajari selama dibangku pendidikan. H.A.R Tilaar menyatakan Salah satu program yang dapat menyiapkan dan merekayasa arah perkembangan masyarakat Indonesia masa depan ialah pendidikan.<sup>2</sup> Manajemen kependidikan mempunyai tugas membuat keputusan, tetapi tugas ini merupakan aspek kritis yang menuntut kemampuan manajerial untuk mengintegrasikan dan mengembangkan berbagai elemen yang relevan ke dalam situasi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Dalam menjalankan tugasnya pihak manajemen akan dihadapkan pada terbatasnya waktu, resiko yang mungkin akan mengancam stabilitas lembaga pendidikan, dan keputusan yang diambil harus dapat dikomunikasikan pada pihak pelaksana (petugas operasional), seperti pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>3</sup> Untuk mengatur dalam lembaga pendidikan perlu adanya kepemimpinan.

---

<sup>2</sup>H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008, hlm. 77.

<sup>3</sup> Eti Rochaety, Pontrorini Rahayu Ningsih, Prima Gusti Yanti. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hlm. 27.

Sebagaimana pendapat Sudarwan Danim untuk meningkatkan mutu pendidikan Melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap mutu pendidikan antara lain, kepemimpinan, mahasiswa, dosen yang profesional dan kurikulum yang dinamis serta hubungan dengan kampus yang lain.<sup>4</sup>

Peranan kepemimpinan dalam proses pencapaian pendidikan sangat besar, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan dalam lembaga pendidikan di tentukan oleh kualitas kepemimpinan. Salah satu kegagalan dalam pengelolaan organisasi pada lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah lemahnya pemimpin dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinannya tidak ideal dan juga kurang memahami kondisi mental dan fisik pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan, baik secara interen maupun kepada pihak luar.

Karakter pemimpin dalam sebuah perusahaan maupun lembaga pendidikan juga bisa berpengaruh pada hasil kerja atau produktivitas kerja. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja atau produktivitas mereka, bukan membuat produktivitas menjadi turun.<sup>5</sup>

Kepemimpinan yang baik adalah suatu kepemimpinan yang menunjukkan kombinasi antara hubungan pemimpin dengan anggotanya secara baik dengan tugas-tugas yang teratur, terstruktur dan kedudukan kekuasaan dimiliki oleh pemimpin. Kepemimpinan yang efektif dapat di klasifikasikan sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Gaya memberitahukan (*telling style*) yakni tugas tinggi hubungan rendah.
2. Gaya menjual (*selling style*) tugas tinggi hubungan tinggi, walau masih ada pengarahan tetapi sudah mulai ada komunikasi dua arah
3. Gaya partisipatif (*participating style*) tugas rendah hubungan tinggi.
4. Gaya pendelegasian (*delegating style*) hubungan rendah tugas rendah, yang di pimpin dipercaya mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan tugasnya, karena hendaknya mereka telah matang.

Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seseorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Dalam lembaga pendidikan atau

---

<sup>4</sup> Sudrwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007, hlm. 56.

<sup>5</sup> Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*, Jakarta: Raih Asa Sukses, Penerbit Swadaya Grup, 2016, hlm. 20.

<sup>6</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Alfabeta, 2013, Cet., 7 hlm. 152.

perguruan tinggi salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut. Hal ini karena pemimpinlah yang menjadi pengemudi kemana lembaga pendidikan atau perguruan tinggi yang dipimpinya itu akan di bawa. Peningkatan mutu pendidikan dalam perguruan tinggi sangat di tentukan oleh kepemimpinan dalam lembaga pendidikan

Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, dengan mengelola sumberdaya manusia (SDM), seperti dosen, karyawan dan Mahasiswa yang berda di bawahnya. Dosen , karyawan dan mahasiswa akan mengikuti apa yang diarahkan oleh pemimpin jika pemimpin dapat berperan dengan baik seperti memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pemimpin dapat memberikan motivasi, memeberikan reward dan punishment secara objektif, memperlakukan dosen atu karyawan secara adil, memberikan kebutuhan dosen dan karyawan sesuai aturan dan memberikan contoh atau tingkah laku yang baik terhadap bawahnya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dan melaksnakan hal-hal tersebut dengan baik maka kinerja dosen dan karwanya akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan yang optimal.

Kepempimpinan yang baik dapat melakukan berbagai cara dalam memimpin seperti mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Kepemimpinan dalam mengemban tugas sebagai pemimpin menjadi sorotan bagi setiap staf, pemimpin yang memiliki kedekatan dengan pegawai atau staf, respon terhadap setiap permasalahan, komunikatif, ramah dan bijaksana cenderung lebih di sukai dari pada pimpinan yang kurang simpati, kurang ramah, dan merasa berkuasa. Pemimpin yang dekat dengan bawahnya cenderung mudah mempengaruhi bawahnya.

Dalam hal ini kepemimpinan seseorang di lembaga perguruan tinggi dapat menentukan kinerja intentitas dan kualitas kinerja dosen di lembaga perguruan tinggi, karena bagaimanapun seorang atasan dalam sebuah organisasi memegang peran penting dala menentukan arah kerja bawahnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan perguruan tinggi adalah kinerja dosen. Faktor penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan dan faktor utama ujung tombak peningkatan mutu pendidikan adalah dosen atau guru. Tugas guru atau dosen yang utama ialah mengajar dan mendidik mahasiswa, di dalam kelas maupun di luar kelas, maka dari itu, seorang dosen mempunyai tugas yang sangat mulia, yaitu guru dan dosen sebagai pendidik, dosen sebagai pengajar, dosen sebagai pejuang akademik, dosen atau guru sebagai duta ilmu pengetahuan dan dosen sebagai pencerdas bangsa.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Mulyana A.Z, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta: Grasindo, 2016, hlm. 2

Dosen juga berperan menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, serta mengembangka sikap. Dewasa ini pengetahuan dan teknologi semakin berkembang. Seorang dosen harus memahami perkembangan pengetahuan dan teknologi itu dengan belajar dari beragam media yang tersedia di lingkunganya, sehingga guru mempunyai kemampuan sesuai tuntutan zaman.

Dosen merupakan bagian dari tenaga pendidik dan kependidikan yang yang mengemban tugas sebagai salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, karena seorang guru akan berhubungan langsung dengan para siswa atau peserta didik, untuk membantu atau memberi bantuan yang pada akhirnya dapat menghasilkan alumni atau lulusan (*output*) sesuai denga visi dan misi yang diharapkan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja guru perlu diadaakan kegiatan pelatihan. Mengingat pentingnya kinerja guru bagi kesuksesan sekolah maka diperlukan manajemen tenaga kependidikan yang baik dan profesional. Sehingga mampu meningkatkan Kinerja guru dalam konteks mengajar dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dalam mendorong perkembangan organisasi secara optimal. Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak orgnisasi menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasaran kerja lainnya. Sememtraa para dosen atau guru berkeajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Kualitas pendidikan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Peran pendidik sangat penting untuk menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah kualitas guru atau dosen. Jika dosen atau guru selalu aktif dan kretatif meningkatkan kualitas pembelajarannya, maka akan menghasilkan anak bangsa yang berkualitas. Guru atau dosen merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu proses pendidikan di lembaga pendidikan.

Pendidik diharapkan dapat membina manusia baik sebagai subjek maupun objek pendidikan menjadi mahluk pendidik yang potensial.<sup>8</sup> Meningkatkan mutu kualitas pendidikan berarti meningkatkan mutu dosen itu sendiri karna dosen adalah salah satu faktor penting dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah maupun kampus. Peningkatan mutu kualitas dosen mencakup dalam hal profesionalitas dosen. Sebagaimana

---

<sup>8</sup> Dalam studi filsafat manusia di anggap sebagai makhluk potensial yang menyimpan berbagai sumber daya dan kemampuan, yaitu kemampuan untuk mengolah dan mengembangkan sesuatu yang dimilikinya. Kemampuan ini hendaknya dimnerti oleh setiap manusia, sehingga ia akan menjadi manusia yang kreatif dan aktif, dan jika manusia telah mencapai tahap kreativitas itu berarti ia telah mampu mencapai hakikanya sebagamakhluk potensial. Acmadi, Ideologi Pendidikan Islam, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, hlm 43

dalam UU No 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru dan dosen pasal 1 dikatakan bahwa” dosen adalah pendidik profesional dal ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengemangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.<sup>9</sup>

Memasuki era revolusi industri 4.0, dosen sebagai pendidik harus mampu mengubah cara lama dalam penyampaian pembelajaran kepada mahasiswa. Tantangan era ini menghadapkan kepada kompetensi dosen yang mau tak mau berinovasi untuk bagaimana merubah cara belajar, cara pandang, serta cara bertindak mahasiswa di berbagai bidang. Sehingga mengharuskan dosen lebih banyak memiliki inovasi dan kreativitas dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa.

Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohamad Nasir meminta pimpinan perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas dosen agar memiliki kompetensi inti yang akan dibutuhkan pada revolusi industri 4.0. Lulusan perguruan tinggi sangat bergantung dengan kualitas sistem pembelajaran di kampus dan kualitas dosen yang mengampu mata kuliah. ”Realitanya di perkembangan teknologi saat ini masih banyak lulusan tidak memiliki kompetensi sesuai dengan apa yang diambil dalam bidangnya,” tutur Nasir dikutip *ristekdikti.go.id*.

Dengan demikian dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik pada perguruan tinggi, melainkan dosen adalah seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan dosen ini di kenal dengan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian dalam masyarakat.

Pendidik adalah pendidik yang bekerja berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyuguhkan karya terbaik secara terus menerus tanpa batas(*infinite searching for excellence*) sesuai dengan kemampuannya. Kinerja Dosen yang baik bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu. Akan tetapi, dosen juga dituntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada pelayanan masyarakat.<sup>10</sup> Dengan demikian dosen harus selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dalam bidang ke ilmuan dan ke ahlian serta meningkatkan civitas akademinya sebagai *Stakeholders* perguruan tinggi. Karna pelanggan utama dosen adalah mahasiswa.

Mutu pendidikan diIndonesia masih perlu ditingkatkan, sungguhpun sulit untuk menentukan karakteristik atau ukuran yang di gunakan untuk mengukur kualitas pendidikan, namun beberapa indikator dapat digunakan

---

<sup>9</sup>UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 39.

<sup>10</sup>Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan budaya kerja dosen Profesional*, Gorontalo, Ideas Publishing, 2012, hlm 125

sebagai rambu-rambu pemberi sinyal mengenai kualitas pendidikan kita. Beberapa indikator itu yang penting ialah mutu guru yang masih rendah pada masa jenjang pendidikan, rasio guru-murid termasuk yang rendah di ASEAN<sup>11</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya mutu kualitas hasil pendidikan atau output lembaga pendidikan yang menunjukkan hasil yang belum optimal. Salah satu penyebab belum optimalnya hasil pendidikan nasional tersebut ialah karena lemahnya sumberdaya manusia (SDM) dan kurangnya pelatihan guru atau dosen, “secara umum kualifikasi pendidikan para guru/dosen di Indonesia masih belum memadai.”<sup>12</sup> Seperti manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan sehingga mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan lambat.

Maka kinerja guru atau dosen harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi. Didalam memajukan lembaga pendidikan perguruan tinggi, manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Dengan demikian pendidik harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metode pembelajaran.

Kompetensi seorang pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan mahasiswa. Dengan kompetensi yang dimiliki dosen di duga berpengaruh pada proses pendidikan sehingga mampu menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Jadi, sebuah lembaga pendidikan dikatakan bermutu apabila mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti pendidik, bahan ajar, metode pembelajaran, SDM, sarana prasarana dan lainnya untuk menciptakan suasana lembaga pendidikan yang kondusif. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang di capai oleh lembaga pendidikan dalam kurun waktu tertentu.

Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Darunnajah. Lembaga pendidikan pondok pesantren telah berkiprah di tanah air Indonesia sejak ratusan tahun yang lalu, sampai saat ini terus tumbuh dan berkembang dengan pesat, pada umumnya pesantren-pesantren yang baru berdiri pada saat ini lebih mengembangkan pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan masa depan anak dalam bidang ilmu pengetahuan modern dan berdasar

---

<sup>11</sup>H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, ..., hlm. 150-151.

<sup>12</sup>Eti Rochaety, Pontorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, ..., hlm. 60.

*akhlakul karimah* serta ketinggian hati nurani model pesantren. Dengan modal pendidikan model pesantren tersebut generasi muda pedesaan dapat menatap kehidupan masa depan berdasar kearifan tradisi leluhur bangsa Indonesia.<sup>13</sup>

Untuk mencapai tujuan peningkatan Kualitas mutu pendidikan di perguruan Tinggi di Stai Darunnajah perlu peningkatan di bidang kinerja dosen, kurikulum pendidikan, kompetensi dosen , sara dan prasarana, serta sumber daya manusia (SDM). Kinerja para dosen merupakan salah satu unsur keberhasilan pendidikan. Kinerja guru atau dosen merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan pendidikan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi dalam mewujudkan mutu pendidikan.<sup>14</sup>

Mutu pendidikan adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan agar target lembaga pendidikan tinggi lebih meningkat sesuai dengan visi misi lembaga dan dipercaya oleh masyarakat luas sehingga pencapaian tujuan lembaga pendidikan lebih efektif dan efisien. Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang akan di capai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait.

Berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara di Sekolah Tinggi Islam Darunnajah yang di ungkapkan oleh Ketua STAI Darunnajah , beberapa dosen, staf dan mahasiswa Darunnajah mengatakan bahwa mutu pendidikan sudah cukup baik namun belum optimal, Prestasi belajar mahasiswa belum maksimal. Banyaknya mahasiswa yang absensi atau kehadiran kuliah mahasiswa kurang maksimal karna mayoritas mahasiswanya guru Darunnajah dan sebagian besar mahasiswa sibuk dengan kegiatan-kegiatan di pondok dan mengabaikan kuliah yang secara tidak langsung mereka melupakan tugas pokoknya sebagai mahasiswa. Proses KBM di Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah belum Optimal. Pemimpin dalam menjalankan tugas yang diemban belum berjalan secara optimal, disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil. Sudah di buat kebijakan namun tidak berjalan optimal.

Kinerja dosen dalam lembaga pendidikan merupakan dambaan semua pihak, karena guru atau dosen yang berkinerja baik akan menghasilkan lulusan perguruan Tinggi yang berkualitas sehingga terserap oleh perusahaan

---

<sup>13</sup>Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hlm.269.

<sup>14</sup>Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Gruru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm 13.

atau lembaga pendidikan sekolah serta dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Namun pada kenyataannya masih banyak dosen yang belum menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai dosen maupun pendidik, terlihat dari Kemampuan dosen mengelola pembelajaran belum optimal, Tidak sedikit mahasiswa yang asyik dengan kesibukannya masing-masing ketika dosen sedang mengajar, Disiplin kerja Dosen belum optimal adanya dosen yang telat atau tidak mengajar.<sup>15</sup>

Dengan latar belakang yang telah sebutkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana Mutu Pendidikan, bagaimana dosen-dosen dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah di amanahkan secara baik atau malah sebaliknya dan peneliti juga akan meneliti bagaimana kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas kerjanya apakah mengikuti aturan yang telah ditetapkan bersama atau malah sebaliknya mereka hanya mengikuti kemaunya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Mutu pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Belum Maksimal.
2. Rendahnya mutu kualitas pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah menimbulkan pendidikan sistem pendidikan yang kurang optimal.
3. Efektifitas proses KBM di Perguruan Tinggi Darunnajah masih rendah sehingga mengakibatkan lambatnya dalam peningkatkan mutu pendidikan.
4. Pemimpin dalam menjalankan tugas yang diemban belum terlaksana dengan maksimal, disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil. Sudah di buat kebijakan namun tidak berjalan optimal.
5. Banyak peraturan yang sudah di buat namun belum berjalan dengan efektif.
6. Terdapat dosen yang belum menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai dosen maupun pendidik, karena masih banyak mahasiswa yang nilainya dibawah standar atau rendah.
7. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tinggi maupun individu guru atau dosen sehingga menyebabkan

---

<sup>15</sup> Dosen and Staf STAI Darunnajah Jakarta. 23 Mei 2018 Jam 12.00-13.00 Wib

menurunnya kinerja guru atau dosen dalam menyelesaikan tugasnya.

8. Menurunnya kinerja dosen terlihat dari saat proses belajar mengajar mahasiswa sibuk dengan urusan sendiri tidak memperhatikan dosen saat menerangkan.
9. Rendahnya sumber daya manusia guru atau dosen di tandai banyak kelemahan di antaranya, sedikitnya dalam menggunakan metode mengajar, lemah sumber belajar, kurang kreatif atau trampil disebabkan kurangnya pelatihan.
10. Sebagaimana guru atau dosen dalam mengelola pembelajaran masih belum optimal

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih fokus pada masalah yang akan diteliti, serta mengingat adanya keterbatasan tempat, waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini dibatasi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta (STAIDA) dan pada masalah sebagai berikut:

1. Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan kualitas dan keunggulan terbaik atau kepandaian, kecerdasan seseorang atau kelompok ataupun suatu lembaga pendidikan. Yang nanti akan menjadi perhatian semua orang atau masyarakat dan menjadi sebuah ukuran suatu lembaga pendidikan tersebut bagus atau tidak sehingga perlu untuk dikaji dan diteliti.
2. Kepemimpinan Ketua Prodi yang berhubungan kemampuan atau seni seseorang dalam mengarahkan dan membimbing para anggota kelompoknya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara baik, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan menjadikan anggota bawahannya termotivasi dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, yang akhirnya dapat meningkatkan Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Kinerja Dosen yang berhubungan dengan prestasi kerja atau hasil kerja dosen ketika mengajar dan mendidik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, yang nantinya akan menjadi perhatian mahasiswa. Dengan adanya hasil kinerja dosen yang baik efektif dan efisien dapat meningkatkan mutu pendidikan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Adakah Pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Prodi terhadap Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah
2. Adakah pengaruh yang positif antara Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah
3. Adakah pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Prodi dan Kinerja Dosen terhadap mutu Pendidikan Prodi Manajemen Di STAI Darunnajah

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu yang dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan Objektif
  - a. Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Mutu Pendidikan di STAI Darunnajah
  - b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kinerja dosen terhadap Mutu Pendidikan di STAI darunnajah
  - c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan dan Kinerja Dosen terhadap mutu Pendidikan Di STAI Darunnajah
2. Tujuan Subjektif
  - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal Kepemimpinan, Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan
  - b. Untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dengan kenyataan dilapangan mengenai Kepemimpinan, Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan
  - c. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penulisan Tesis.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan ilmu pengetahuan dan wahana untuk pengembangan ilmu pendidikan dan dapat memberikan kontribusi dan bahan kajian/pemikiran

untuk pengembangan manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan

- b. Dapat dijadikan bahan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di Kepemimpinan, Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga atau yayasan sebagai obyek penelitian untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan Ketua Prodi Sekolah Tinggi, Kinerja Dosen dan Mutu pendidikan Sekolah Tinggi
- b. Bagi para guru atau dosen sebagai acuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, Kinerja Dosen dan Mutu pendidikan Sekolah Tinggi
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengaruh antara Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, Kinerja Dosen dan Mutu pendidikan Sekolah Tinggi
- d. Bagi Akademisi di harapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dan menambah khazanah ilmu manajemen pendidikan dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, Kinerja Dosen dan Mutu pendidikan Sekolah Tinggi.
- e. Bagi peneliti: untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam dunia penelitian serta syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Perguruan Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.

## G. Sistematika Penelitian

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan bagian-bagian yang dibahas menjadi beberapa Bab yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika dalam penyusunan rencana penelitian penulisan tesis yang berjudul “Kepemimpinan Ketua Prodi, Kinerja Dosen dan Mutu pendidikan Sekolah Tinggi” yang terdiri atas lima Bab adalah sebagai berikut

### BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II Kajian Pustaka dan Kajian Teori

Bab ini meliputi Hakikat Mutu Pendidikan Tinggi, karakteristik Mutu Pendidikan Tinggi, Komponen Standar Mutu Pendidikan Tinggi, Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan Tinggi, Faktor-Faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan Tinggi, Indikator Mutu Pendidikan Tinggi. Kepemimpinan Ketua Prodi yang terdiri dari Hakikat Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, Metode Kepemimpinan Sekolah Tinggi, Peran Kepemimpinan, Macam-macam model Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, macam-macam Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi, Kinerja Dosen yang terdiri dari Hakikat Kinerja Dosen, pengukuran Kinerja Dosen, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen, indikator Kinerja Dosen dan kerangka hasil penelitian yang relevan, kerangka teori dan hipotesis penelitian.

## BAB III Metode Penelitian

Bab III ini meliputi populasi dan sampel, sifat data, metode penelitian, variabel penelitian dan skala pengukuran, instrument Mutu Pendidikan, definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, instrumen Ketua Sekolah Tinggi, definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, instrumen Kinerja Dosen, definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, jenis-jenis data penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis statistika, tempat dan waktu penelitian.

## BAB IV Deskripsi Data dan Uji Hipotesis

Bab IV ini membahas hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum STAI Darunnajah Jakarta, pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas, deskripsi data, analisis butir data pengujian persyaratan analisis data, analisis inferensial, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

## BAB V Kesimpulan dan Saran-saran

Bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari perumusan masalah. selanjutnya disajikan saran, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

Memasuki era revolusi industri 4.0, dosen sebagai pendidik harus mampu mengubah cara lama dalam penyampaian pembelajaran kepada mahasiswa. Tantangan era ini menghadapkan kepada Kinerja dosen yang mau tak mau berinovasi untuk bagaimana merubah cara belajar, cara pandang, serta cara bertindak mahasiswa di berbagai bidang. Sehingga

mengharuskan dosen lebih banyak memiliki inovasi dan kreativitas dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa.

Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohamad Nasir meminta pimpinan perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas dosen agar memiliki kompetensi inti yang akan dibutuhkan pada revolusi industri 4.0. Lulusan perguruan tinggi sangat bergantung dengan kualitas sistem pembelajaran di kampus dan kualitas dosen yang mengampu mata kuliah. "Realitanya di perkembangan teknologi saat ini masih banyak lulusan tidak memiliki kompetensi sesuai dengan apa yang diambil dalam bidangnya," tutur Nasir dikutip *ristekdikti.go.id*.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN TEORI**

#### **A. Teori Penelitian**

Dalam teori penelitian ini akan membahas dasar-dasar untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka dari itu dalam sub bab. teori penelitian ini akan membahas teori tentang:

1. Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang terdiri Hakikat Mutu Pendidikan, karakteristik Mutu Pendidikan, Komponen Standar Mutu Pendidikan, Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan, Faktor-Faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan, Indikator Mutu Pendidikan MPI
2. Kepemimpinan Ketua Prodi yang terdiri dari Hakikat Kepemimpinan Ketua Prodi, Metode Kepemimpinan, Peran Kepemimpinan Ketua Prodi, Macam-macam model Kepemimpinan, macam-macam Gaya Kepemimpinan, Indikator Kepemimpinan.
3. Kinerja Dosen yang terdiri dari Hakekat Kinerja Dosen, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen, indicator Kinerja Dosen, Penelitian Terdahulu yang relevan, Paradigma Penelitian, Asumsi Penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian. Akan diuraikan satu persatu dalam sub bab di bawah ini.

#### **1. Mutu Pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam**

##### **a. Hakekat Mutu Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan “Manusia“ yang berkualitas lahir batin. Otomatis bangsa tersebut akan maju, damai dan tetram. Sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi maka bangsa itu akan terbelakang disegala bidang.

Lembaga pendidikan hendaklah mengelola mutu pendidikan dengan baik. Karena dengan mutu pendidikan, lembaga pendidikan

dapat diketahui konsistensinya dalam pengelolaan dan melakukan inovasi-inovasi dalam bidang pendidikan, sesuai dengan arah dan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Tuntutan pengelolaan perguruan tinggi agar lebih bermutu juga disebabkan perubahan-perubahan yang terjadi pada masyarakat. Program pendidikan tinggi dilakukan untuk mendukung tujuan tersedianya dan terjangkaunya layanan pendidikan tinggi bermutu, relevan dan dapat berdaya saing dengan baik.

Sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi di Indonesia diatur pada Pasal 52 Undang-undang No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang selanjutnya dijabarkan dengan Peraturan Mendikbud No 49 tahun 2014. Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan dan dilakukan melalui proses penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar pendidikan tinggi.

Kegiatan utama dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu proses pembelajaran sebagai *core business* pendidikan. Pembelajaran merupakan sebuah proses yang didalamnya berlangsung sebuah interaksi edukatif antara dosen dan mahasiswa dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan yang di cita-citakan. Sehingga pembelajaran yang bermutu merupakan kondisi yang sangat diharapkan oleh semua praktisi pendidikan dan masyarakat pada umumnya.

Pendidikan merupakan aktivitas yang sengaja dilakukan untuk mengaktualisasikan segala potensi yang ada pada diri seseorang baik yang menyangkut ranah efektif, kognitif maupun psikomotorik. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk mengembangkan individu secara penuh yang syarat akan norma dan nilai-nilai. Bahkan apabila dikaji secara teliti islam merupakan agama ilmu (akal) dan agama amal. Karenanya islam selalu mendorong umatnya untuk mempergunakan akalunya guna menuntut ilmu pengetahuan agar mereka dapat mengetahui mana yang benar dan mana yang salah.<sup>16</sup> Perintah untuk menuntut ilmu tertuang dalam surat Al-‘Alaq /96:1-5 sebagai berikut:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ② أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ③  
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

<sup>16</sup> Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar proses Pendidikan*. Cet. IV, Jakarta: Kencana prenada media Group, 2008. hlm 6.

*Bacalah dengan (menyebut) nama tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, bacalah dan tuhanmulah yang maha pemurah. Yang mengajjar (manusia) dengan perantara qalam. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.*

Ibnu Katsir *Rahimahullah* berkata “Seseorang itu akan semakin mulia dengan ilmu *diin* yang ia miliki. Ilmu itulah yang membedakan bapak manusia , yaitu Adam dengan para Malaikat. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa ilmu juga terkadang berada dilisan, terkadang berada didalam tulisan untuk menyalurkan apa yang ada didalam pikiran, lisan, maupun yang tergambar dalam pikiran.” Sebagai mana dalam hadits dikatakan bahwa;

قَيِّدُوا الْعِلْمَ بِالْكِتَابِ<sup>17</sup>

“*Ikatlah Ilmu dengan Tulisan*” (HR. Al-Hakim dalam Al-Mustadrok. Dihasankan oleh Al Albani dalam As silsilah Ash Shahihah).

Setelah kita mengetahui beberapa gambaran umum terkait pendidikan dan ilmu maka kita dapat memahami bahwa proses pendidikan dapat dijadikan ajang kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang nantinya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu, dan tentunya akan mendorong untuk menjadi negara yang maju dan berkembang sesuai dengan perubahan zaman. Kenyataan ini mengakibatkan masyarakat menuntut mutu pendidikan yang tinggi.

Mutu pendidikan didalam bahasa kamus bahasa Arab ialah *حسن* artinya baik.<sup>18</sup> Didalm bahasa inggris *quality* yaitu mutu atau kualitas.<sup>19</sup> Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan

---

<sup>17</sup> Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Quran Al’Azhim, Dar Ibnul Jauzi*, Cet 1, 1431 H. Juz I, hlm. 106, no. hadis 2026

<sup>18</sup> Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, Bandung: Al-Ma’arif, 1984, hlm. 110

<sup>19</sup> John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Cetakan ke 16 Jakarta: Gramedia, 2007, hlm. 460

pelanggan.<sup>20</sup> Seperti yang di kutip Quraish Shihab yang mengartikan mutu adalah tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.<sup>21</sup> Secara etimologi mutu atau kualitas adalah kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan serta ukuran bobot baik atau buruk suatu benda, tinggi rendahnya sesuatu.

Jarome S. Arcaro mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.<sup>22</sup> Kata mutu ini, berasal dari Italia; *managgiare* yang secara harfiah berarti menangani atau melatih kuda, secara maknawi berarti memimpin, membimbing, atau mengatur. Sehingga dari asal kata ini, manajemen dapat diartikan sebagai pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.<sup>23</sup> Menurut para ahli manajemen adalah proses mendayagunakan orang atau sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>24</sup>

Malayu Hasibuan memberikan definisi bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>25</sup>

Oemar Hamalik memberikan batasan definisi manajemen sebagai suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lainnya serta sumber-sumber lain, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.<sup>26</sup>

Nanang Fattah memberikan batasan tentang istilah manajemen bahwa manajemen merupakan proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>27</sup>

Jadi kualitas atau mutu pendidikan adalah kegiatan pendidikan disuatu lembaga pendidikan, sampai dimana lembaga pendidikan tersebut telah mencapai suatu keberhasilan. Umumnya di nilai dari

<sup>20</sup> M..N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Cetakan ke 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004. hlm, 15

<sup>21</sup> M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 2007, hlm. 280

<sup>22</sup> Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007, Cet. 4, hlm.89

<sup>23</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008, hlm. 33

<sup>24</sup> Muhammad Eliyasin & Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012, hlm. 60

<sup>25</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 1-2

<sup>26</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010, hlm. 16

<sup>27</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hlm. 1

sebagai hal yang “ Bermutu baik” misalnya sekolah bermutu, kampus bermutu dan lainnya.

Kualitas atau mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “Proses” pendidikan yang berkualitas mencakup input (kognitif efektif dan psikomotorik), proses belajar mengajar, metodologi (variasi saat mengajar sesuai dengan kemampuan guru atau dosen), sarana prasarana sekolah atau kampus, dan suasana akademik yang kondusif.

Mutu dalam Konteks “ Hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu ( apakah tiap akhir tahun, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan lainnya. Prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.<sup>28</sup>

Mutu *output* kampus dapat dikatakan bermutu tinggi jika prestasi kampus, terkhususnya prestasi belajar menunjukkan pencapaian tinggi baik dalam prestasi akademik oleh mahasiswa yang berupa nilai, karya ilmiah dan lomba akademik, serta prestasi non akademik seperti iman dan takwa, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, keterampilan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang lainnya.

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/ standar yang berlaku.<sup>29</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan yaitu kualitas dan keunggulan atau ukuran baik buruk, tarap atau derajat, kepandaian kecerdasan dalam proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok ataupun suatu lembaga pendidikan melalaui bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu dalam bidang pendidikan meliputi bidang input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses dalam proses

---

<sup>28</sup> Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktur Pendidikan Menengah dan Umum, 2015, hlm, 4

<sup>29</sup> Dzaujak Ahmad, *Petunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud 2005, hlm.8.

pembelajaran. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Upaya merealisasikan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tersebut, telah ditetapkan visi pendidikan nasional pada tahun 2020, yaitu: terwujudnya bangsa, masyarakat, dan manusia Indonesia yang bermutu tinggi, maju dan mandiri.<sup>30</sup> Visi ini tentu senada dengan visi pendidikan nasional yaitu: pendidikan yang mengutamakan kemandirian menuju keunggulan untuk meraih kemajuan dan kemakmuran yang berdasarkan pada asas Pancasila sebagai ideologi negara Republik Indonesia.<sup>31</sup>

Begitu juga dengan Visi dan Misi Perguruan Tinggi Islam Darunnajah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam memiliki visi "Profesional, handal, dan berwawasan global dalam pengembangan ilmu-ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Indonesia pada tahun 2025."<sup>32</sup> Dan Misi Manajemen Pendidikan Islam adalah Menyelenggarakan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang bermutu, Mendidik dan mengembangkan sumber daya insani yang Islami pada berbagai bidang ilmu pengetahuan, Mengembangkan program-program penelitian tentang Manajemen Pendidikan Islam di Indonesia, Mengembangkan program-program pengabdian kepada masyarakat yang sesuai dengan Manajemen Pendidikan Islam dalam membangun peradaban Islam, Memadukan dan mengembangkan studi keislaman dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan Islam, Membangun kepercayaan dan mengembangkan kerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai bangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku 1, Konsep Pelaksanaan*, Jakarta: Depdiknas, 2001, hlm. 4

<sup>31</sup> F. Jalal & D. Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicpta Karya Nusa, 2000, hlm. 63.

<sup>32</sup> RIP 2015-2020, Pedoman Akademik 2014/2015, Statuta 2014/2015, Renstra 2014/2015, RIP 2010-2015, Renop 2013/2014, Renop 2014/2015. Brosur PPMB, <http://www.darunnajah.ac.id>. SOP-SOP STAI Darunnajah.(link)

<sup>33</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Maliki Press, 2010, hlm. 78

Secara esensial mutu menunjukkan kepada sesuatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada dan kinerjanya<sup>34</sup> B.Suryobroto berpendapat konsep mutu mengandung pengertian derajat keunggulan suatu produk ( hasil kerja/upaya) baik berupa barang atau jasa, baik yang tangible maupun intangible.<sup>35</sup>

Ada yang berpendapat bahwa mutu berarti berbicara tentang sesuatu barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut sangat bagus, indah, elegant, mewah, antik, tidak ada cacatnya, awet, kuat, dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas.<sup>36</sup>

Dalam lembaga pendidikan memahami mutu bukan sekedar tahu dan faham, akan tetapi lebih kepada taraf implementasi. Bagaimana lembaga pendidikan tersebut harus memahami tujuan mutu yang terjadi poin dalam pengelolaan kampus. Banyak tokoh yang telah mengungkapkan tentang mutu dalam pendidikan, diantaranya W. Edward Deming, Joseph Juran dan philip Crosby mereka mengemukakan bahwa mutu pendidikan terletak pada masalah manajemen dalam hal ini mutu dihadapkan pada lembaga pendidikan harus mengukur dari hal-hal yang berkaitan dengan manajemen.

Menurut Jhosep Juran, mutu ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness For use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu *pertama* Teknologi yaitu kekuatan, *kedua*, psikologis, yaitu rasa atau status, *ketiga* waktu, kehandalan. *Keempat* kontraktual, yaitu jaminan. *Kelima* etika, yaitu sopan santun.<sup>37</sup>

Dalam konteks pendidikan, mutu dapat mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai *input* seperti bahan ajar (*kognitif, afektif, dan Psikomotorik*) metodologi, sarana dan prasarana dan sumber daya lainnya. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah/kampus dalam kurun tertentu.

Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan Islam harus mampu merubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu

<sup>34</sup> Aan Komariah dan Cepi Triantna, *Visionary Leadershi, Menuju Sekolh efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara 2008, hlm. 9

<sup>35</sup> Suryosubroto B, *Manajaman Pendidikan di sekolah*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2004, hlm. 210

<sup>36</sup> Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA. 2010. hlm. 304

<sup>37</sup> Suyadi Prawirosentono, *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu terpadu Total Quality Management abad 21 Studi Kasus dan Analisis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004. hlm. 5

semua aktifitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu. Di dalam al-Qur'an juga menjelaskan bagaimana gambaran mutu pendidikan diantaranya yang terdapat dalam Al-Quran sarah Al-Baqarah/2:249 :

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنْ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ ۖ فَشَرِبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ ۗ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ ۗ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْقُوا اللَّهَ كَم مِّن فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٢٤٩﴾

*Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. dan Barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, Maka Dia adalah pengikutku." kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama Dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan Kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan"*

Al-Qur'an telah mengisyarat bahwa permasalahan pendidikan sangat penting, jika al-Qur'an dikaji lebih mendalam maka akan ditemukan beberapa prinsip dasar pendidikan, yang selanjutnya bisa dijadikan inspirasi untuk dikembangkan dalam rangka membangun pendidikan yang bermutu. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan).<sup>38</sup> Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur)<sup>39</sup> yang banyak terdapat dalam al-Qur'an seperti firman Allah SWT Surat As-Sajdah/32:5 :

<sup>38</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008, hlm. 43.

<sup>39</sup> Imam al-Hafidz Abi al-Fida' Ismail Ibn Katsir al-Quraisy al-Dimasqiy, *Tafsir al-Qur'anil al-'Azim Jilid 4*, Kairo: Dar al-Qalam, Tt, hlm. 736.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٠﴾

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. Maksud urusan itu naik kepadanya ialah beritanya yang dibawa oleh malaikat. ayat ini suatu tamsil bagi kebesaran Allah dan keagungannya”

Dari kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*manager*). Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelolah bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.<sup>40</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Mulai dari urusan terkecil seperti penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan sampai pengevaluasian dalam pemanfaatan sumber daya yang ada, semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif.

Pendidikan mutu produk secara sederhana dapat dilihat dari perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil-hasil ulangan dan ujian. Lembaga pendidikan atau Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Persepsi tersebut tidak keliru apabila nilai atau angka tersebut diakui sebagai representasi dari totalitas hasil belajar, yang dapat dipercaya menggambarkan derajat perubahan tingkah laku atau penguasaan kemampuan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Dengan demikian, hasil pendidikan yang bermutu ditunjukkan oleh indikator seberapa banyak siswa yang berprestasi sebagai mana dilihat dalam perolehan nilai yang tinggi, juga ditunjukkan oleh seberapa baik kepemilikan kualitas pribadi para siswanya, seperti tampak dalam kepercayaan diri, kemandirian, disiplin, kerja keras dan

---

<sup>40</sup> Abdul al-Hafidz Dasuki, *al-Qur'an Al-Karim* ,Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 1991, hlm. 331

ulet, terampil, berbudi pekerti, beriman dan bertaqwa, bertanggung jawab sosial dan kebangsaan, apresiasi, dan lain sebagainya.

Dalam perspektif yang lain, mutu juga dikaitkan dengan kepuasan total (*full customer satisfaction*). Para pengguna layanan pendidikan Islam. Dalam konteks tersebut, mutu didefinisikan sebagai bentuk pelayanan maksimal sehingga pelanggan dunia pendidikan (siswa, mahasiswa, guru, dosen, masyarakat luas, dan sebagainya) merasakan kepuasan. Orientasi kepuasan tersebut dapat diidentifikasi bahwa pelanggan merasa senang, nyaman, terikat, bahkan loyal atau fanatik dengan lembaga pendidikan Islam yang kita kelola. Menciptakan nilai tersendiri (diferensiasi) dalam mengelola lembaga pendidikan Islam menjadi kunci dalam memenangkan persaingan dalam pengelolaan sekolah/madrasah.

Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah, pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu sekolah (*school based quality management*). Setiap lembaga pendidikan sudah tentu ingin mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Ketercapaian mutu ini menandakan bahwa lembaga pendidikan itu telah berhasil memainkan perannya sebagai lembaga dan organisasi pendidikan di tengah-tengah masyarakat.<sup>41</sup>

Mutu pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Disisi lain kita juga dapat mengambil pembelajaran dari sebuah kisah proses pembelajaran Nabi Musa kepada Nabi Khaidir. Dalam Al-Quran Surat Al-kahf/ 66-69;

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنِّي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا ﴿٦٦﴾ قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ  
مَعِيَ صَبْرًا ﴿٦٧﴾ وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا ﴿٦٨﴾ قَالَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ  
صَابِرًا وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا ﴿٦٩﴾

Musa berkata kepadanya, “bolehkah aku mengikutimu agar engkau mengajarkan kepadaku (Ilmu yang benar) yang telah diajarkan kepadaku (untuk menjadi) petunjuk?”. Dia menjawab, “Sungguh, engkau tidak aka sanggup sabar bersamaku. Dan bagaimana engkau akan dapat bersabar atas sesuatu, sedang engkau belum mempunyai pengetahuan yang cukup tentang hal itu?”. Dia (Musa) berkata,

<sup>41</sup> Suryosubroto, B, *Manajemen Pendidikan di Sekolah Edisi Revisi*,..., hlm. 204.

*“Insyaallah akan engkau dapati aku orang yang sabar, dan aku tidak akan menentangmu dalam urusan apapun.”*

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan peradaban Islam dan mencapai kejayaan umat Islam. Berdasarkan objek formalnya, pendidikan menjadi sarana kemampuan manusia untuk dibahas dan dikembangkan. Dalam pengalaman historis, tidak ada satu negara manapun yang mampu mencapai kemajuan yang hakiki tanpa didukung penyempurnaan pendidikan. Negara-negara Eropa yang terkenal sebagai kawasan negara-negara yang maju itu sebenarnya sebagai akibat dari pembangunan pendidikannya.<sup>42</sup>

Lembaga pendidikan berkualitas adalah lembaga pendidikan yang mampu memberikan layanan yang sesuai atau melebihi para harapan, dosen Guru, Mahasiswa, karyawan masyarakat dan pemakai lulusan (dunia kerja).

Mutu bukanlah konsep yang mudah didefinisikan, terutama dalam bidang jasa yang dapat dipersepsi secara beragam. Kualitas dapat dipahami sebagai perbaikan terus-menerus. Kualitas dapat berarti keunggulan. Kualitas dapat berarti pemenuhan harapan pelanggan.

Berkaitan dengan konsep mutu tersebut, maka peningkatan mutu pendidikan dimaksud sebagai upaya terencana yang dilakukan oleh pihak kampus atas kepemimpinan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat meningkatkan kepuasan pengguna jasa sekolah dalam kaitan ini para orang tua serta siswa itu sendiri.

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan adalah kualitas dan keunggulan terbaik seseorang atau kelompok yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien melalui bimbingan, pengajaran, pelatihan. Dalam proses manajemen yang meliputi tahapan berupa Perencanaan (planing), mengorganisasi (organizing), memimpin (giding), dan mengendalikan (cotrolling) sampai pada pencapaian tujuan.

## **b. Karakteristik Mutu Pendidikan**

### 1) Tidak terwujud (intengibility)

---

<sup>42</sup> Mujamil Qomar, *Epistimologi Pendidikan Islam dari Metode Rasional hingga Metode Kritik*, Jakarta: Erlangga, 2005, hlm. 226.

Jasa tidak terwujud seperti produk Fisik, yang menyebabkan pengguna jasa pendidikan tidak dapat melihat, mencium, meraba, mengar, dan merasakan hasilnya sebelum mereka mengonsumsinya (menjadi subsistem lembaga pendidikan). Untuk menekankan ketidakpastian, pengguna jasa pendidikan akan mencari tanda atau informasi tentang kualitas jasa tersebut. Tanda atau informasi dapat diperoleh melalui lokasi lembaga pendidikan, lembaga pendidikan penyelenggara, peralatan, dan alat komunikasi yang digunakan.

2) Tidak terpisahkan (*inseparability*)

Jasa pendidikan tidak dapat terpisahkan dari sumbernya, yaitu lembaga pendidikan yang menyediakan jasa tersebut, maksudnya jasa pendidikan dihasilkan secara serempak (simultan) pada waktu yang sama. Jika peserta didik membeli jasa, maka akan berhadapan langsung dengan penyedia jasa pendidikan.

3) Bervariasi (*Variability*)

Jasa pendidikan yang diberikan sering kali berubah-ubah. Untuk mengantisipasi hal tersebut, lembaga pendidikan dapat melakukan beberapa strategi dalam mengendalikan kualitas jasa yang dihasilkan dengan cara sebagai berikut. Pertama, melakukan seleksi dan mengadakan pelatihan untuk mendapatkan SDM jasa pendidikan yang lebih baik. Kedua, membuat standarisasi proses kerja dalam menghasilkan jasa pendidikan dengan baik. Ketiga, selalu memonitoring kepuasan peserta didik melalui sistem kotak saran, keluhan, maupun survei pasar.

4) Mudah musnah (*perishability*)

Jasa pendidikan tidak dapat disimpan dalam jangka waktu tertentu atau jasa pendidikan tersebut mudah musnah sehingga tidak dapat di jual pada waktu mendatang. Kualitas jasa pendidikan dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi pelanggan atas pelayanan yang diperoleh atau di terima secara nyata oleh mereka dengan pelayanan yang sesungguhnya diharapkan. Jika kenyataan kurang dari yang diharapkan, pelayanan dapat dikatakan tidak bermutu namun apabila kenyataan sama dengan harapan, maka kualitas pelayanan disebut memuaskan. Dengan demikian, kualitas pelayanan dapat didefinisikan seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan para pelanggan atas layanan yang diterima mereka.

Bank Dunia (1998), dalam laporannya tentang pengalaman dalam melakukan *Educational Quality Improvement Program* di Kamboja, mengidentifikasi empat kelompok karakteristik mutu Sekolah, yaitu: (1)

*Supporting inputs* yang meliputi dukungan yang efektif dari system pendidikan, serta kelengkapan buku dan sumber belajar yang memadai; (2) *Enabling condition* yang meliputi kepemimpinan yang efektif, tenaga guru yang kompeten, fleksibilitas dan otonomi serta waktu di sekolah yang lama; (3) *School climate* yang meliputi harapan siswa yang tinggi, sikap guru yang positif, keteraturan dan disiplin, kurikulum yang terorganisasi. Sistem *reward* dan insentif bagi siswa dan guru, serta tuntutan waktu belajar yang tinggi, dan (4) *Teaching-learning process* yang meliputi strategi mengajar yang bervariasi, pekerjaan rumah yang sering, penilaian dan umpan balik yang sering, dan partisipasi (kehadiran, penyelesaian studi) siswa terutama perempuan.<sup>43</sup>

Dimensi jasa pendidikan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bukti Fisik (*tangible*)
- 2) Keandalan (*reliability*)
- 3) Daya tanggap (*responsiveness*)
- 4) Jaminan (*assurance*)
- 5) Empati (*empathy*)

Mutu pendidikan diukur secara universal baik dari segi *input*, proses, *output* maupun *outcome*. Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan antara lain:

- 1) Kinerja (*Performan*)
- 2) Waktu Wajar (*timelines*)
- 3) Handal (*reliability*)
- 4) Data Tahan (*durability*)
- 5) Indah (*aestetis*)
- 6) Hubungan manusiawi (*Pers onal Interface*)
- 7) Mudah penggunaannya (*easy of use*)
- 8) Bentuk Khusus (*feature*)
- 9) Sstandar tertentu (*Comformance to specification*)
- 10) Konsisteensi (*concistency*)
- 11) Seragam (*uniformity*)
- 12) Mampu melayani (*serviceability*)
- 13) Ketepatan (*acuracy*).<sup>44</sup>

### c. Komponen Standar Mutu Pendidikann

---

<sup>43</sup> Nana Syaodih dan Sukmadinata dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama, 2006. hlm. 12-13.

<sup>44</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006. hlm, 411

Menurut Hari Sudrajat pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life Skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.<sup>45</sup>

Empat Standar Kualitas Pendidikan Metode Horizontal dalam urutan prioritasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Guru/Dosen (*Teacher*)
- 2) Kurikulum (*Curriculum*)
- 3) Atmosfer Akademik (*Academic Atmosphere*).<sup>46</sup>
- 4) Sumber Keilmuan (*Academic Resource*)

Didalam Pasal 54 UU RI No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, menyatakan bahwa standar pendidikan tinggi terdiri dari: 1) standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh menteri atas usul suatu badan yang bertugas menyusun dan mengembangkan standar nasional pendidikan tinggi; dan 2) standar pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh setiap perguruan tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Perguruan tinggi memiliki keleluasaan mengatur pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dengan mengacu pada peraturan yang ada.

Siklus penjaminan mutu di STAI Darunnajah dimulai dari penetapan standar mutu yang ingin dicapai. Standar tersebut dirumuskan untuk kemudian dilaksanakan selama periode tertentu. Pelaksanaan yang dilakukan akan memberikan hasil penerapan penjaminan mutu yang direncanakan sebelumnya dan akan menghasilkan kondisi penjaminan mutu di STAI Darunnajah melalui aktivitas evaluasi diri. Audit mutu internal dilakukan apabila ada hal yang harus dikoreksi agar sesuai dengan penetapan standar di awal proses. Hal ini dilakukan bisa dengan cara mengoreksi sendiri atau dengan metode *benchmarking* atau membandingkan dengan sistem penjaminan mutu serupa.

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan yang termuat dalam buku panduan manajemen sekolah, yaitu:

---

<sup>45</sup> Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, Bandung: Cipta Lekas Grafika, 2005, hlm. 17

<sup>46</sup>.[http://www.sigmetris.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=28](http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=28)

- 1) Siswa/Mahasiswa : kesiapan dan motivasi belajarnya
- 2) Guru/ Dosen : kemampuan profesional, moral kerjanya (kemampuan personal), dan kerjasamanya (kemampuan sosial).
- 3) Kurikulum: relevansi konten dan operasionalisasi proses pembelajarannya
- 4) Sarana dan prasarana: kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran.
- 5) Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan perguruan tinggi): partisipasinya dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.<sup>47</sup>

Sementara Hari Suderadjat mengemukakan bahwa: standar yang dipakai dalam pengukuran *quality in fact* adalah standar proses dan pelayanan, yaitu yang sesuai dengan spesifikasi dalam perencanaan, cocok dengan tujuan pendidikan, dan *time and every time*. Standar yang dipakai dalam pengukuran *quality in perception* adalah standar pelanggan, yaitu kepuasan pelanggan yang dapat meningkatkan permintaan dan harapan pelanggan, yaitu orang tua siswa dan masyarakat lingkungan sekolah.<sup>48</sup>

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, yang secara menyeluruh disebut sebagai kecakapan hidup. Pendidikan kecakapan hidup adalah pendidikan yang bermutu, baik *quality in fact* maupun *quality in perception*. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan pribadi yang integral yang berkemampuan.

#### **d. Aspek-Aspek yang mendorong Mutu Pendidikan**

Komponen-komponen dari model implementasi *Total Quality Management* dalam pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Pendekatan fokus terhadap pelanggan
- 3) Iklim organisasi
- 4) Tim pemecahan masalah
- 5) Tersedia data yang bermakna
- 6) Metode ilmiah dan alat-alat

---

<sup>47</sup> Arbangi Dakir dan Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Depok: kencana, 2016, hlm. 105-106

<sup>48</sup> Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*,..., hlm. 2.

### 7) Pendidikan dan latihan<sup>49</sup>

Dengan demikian, dalam menganalisis efektifitas mutu pendidikan sebagaimana juga dalam efektifitas pendidikan harus diperhatikan aspek input dan proses pendidikan tersebut. Berkenaan dengan hal tersebut, maka sistem pendataan yang akurat, tepat guna, dan waktu perlu dikonstruksi secara mendasar melalui peningkatan infrastruktur teknologi informasi pada setiap lembaga pendidikan, yang meliputi kemampuan staf, arus data yang melekat dalam proses manajemen, pusat pelatihan pendataan, serta sarana prasarana pendukung.<sup>50</sup>

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan melalui efisiensi pengelolaan pendidikan, analisis serta pengkajian data dan informasi perlu dilakukan secara simultan, terus-menerus, dan mendalam agar setiap unit kerja dalam lembaga pendidikan dapat melaksanakan manajemen secara efisien.

Selain itu, manajemen pendidikan yang bersifat otonom menjadikan lembaga-lembaga dan sekolah/madrasah yang ada di daerah-daerah sangat dipengaruhi oleh sistem politik, sehingga tidak mampu mengembangkan kreatifitas.

Dengan sendirinya, *output* lembaga-lembaga pendidikan persekolahan adalah manusia manusia yang terpasung inisiatif dan kemerdekaan berpikirnya. Lembaga-lembaga pendidikan terisolasi dan dikontrol sepenuhnya oleh pemerintah daerah.<sup>51</sup>

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan lebih terperinci adalah siswa, guru, kurikulum, dana, sarana dan prasarana serta masyarakat. Mutu komponen-komponen tersebut harus menjadi fokus perhatian oleh manajer atau kepala sekolah yang memiliki wewenang tertinggi dalam sutau lembaga pendidikan.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teaching. 2005, hlm. 150-152

<sup>50</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : P.T. Remaja Rosdakarya. 2003, hlm 65

<sup>51</sup> Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren* Cet. I, Jakarta: Lista Fariska, 2004, hlm. 110.

<sup>52</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: PT. Erlangga, 2007, hlm. 205.

Semua pihak yang terlibat memang harus proaktif mendukung terwujudnya mutu pendidikan, kendati pimpinan lembaga memiliki peran yang sangat besar, tetapi peranan tersebut tidak dapat berfungsi bila tidak mendapatkan dukungan dari pihak yang lain. Artinya, harus terdapat timbal balik atau interaksi antara manajer dengan bawahannya untuk bergerak bersama secara sinergis untuk mewujudkan mutu pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah/lembaga pendidikan secara garis besar terdiri dari: kerjasama tim (*Team Work*) dan keterlibatan *stakeholders*.

1) Kerjasama tim (*Tim Work*)

Ada tiga komponen saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dalam produktifitas suatu tim dan ini merupakan kunci keberhasilan tim, yaitu sebagai berikut:

- a) Organisasi secara keseluruhan
- b) Tim Kerja
- c) Para individu anggota tim

2) Keterlibatan *stakeholders*.

Misi utama dari Manajemen Mutu Terpadu adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan seluruh pelanggan. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menjaga hubungan dengan pelanggannya dan memiliki obsesi terhadap mutu pendidikan tersebut. Menurut Edward Sallis dalam institusi pendidikan pelanggan utama adalah pelajar yang secara langsung menerima jasa, pelanggan kedua yaitu orang tua atau sponsor pelajar yang memiliki kepentingan langsung secara individu maupun institusi dan pelanggan ketiga yaitu pihak yang memiliki peran penting, meskipun tak langsung seperti pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan.

Ada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan antara lain:

- 1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga kependidikan, biaya, sarana belajar,
- 2) mutu proses belajar yang mendorong siswa untuk belajar secara efektif, dan
- 3) mutu keluaran atau *output* dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai.<sup>53</sup>

Untuk Meningkatkan mutu pendidikan menurut Sudarwan Danim Melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap mutu pendidikan antara lain, kepemimpinan, mahasiswa, dosen yang

---

<sup>53</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan, ...*, hlm. 25.

profesional dan kurikulum yang dinamis dan hubungan dengan kampus yang lain.<sup>54</sup> Kepemimpinan harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam berkerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

Rendahnya mutu pendidikan tak terlepas dari pengaruh ekonomi, kebijakan pemerintah dan faktor-faktor lainnya. Rendahnya angkatan kerja di pasar kerja global, tidak terlepas dari permasalahan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia hal ini disebabkan karena:

- 1) Belum adanya informasi ketenagakerjaan yang kongkrit meliputi kualifikasi kerja, upah yang akan diberikan dan klasifikasi jabatan kerja.
- 2) Rendahnya anggaran pendidikan
- 3) Kurangnya penelitian antara kualitas pendidikan, pengaruhnya terhadap pekerjaan dipasar kerja
- 4) Belum terciptanya koordinasi yang harmonis antara departemen pendidikan dan sektor ketenagakerjaan
- 5) Pendidikan dan pelatihan masih belum terprogram dengan baik
- 6) Perusahaan dan industri masih belum mempunyai perencanaan SDM dan PSDM yang baik.<sup>55</sup>

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yang sudah menjadi anggapan dari banyak kalangan merupakan perwujudan bahwa negara Indonesia masih membutuhkan sentuhan yang lebih mendalam oleh pemerintah. Hal ini terlihat dari beberapa indikator:

- 1) Lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki,
- 2) Peringkat sumber daya manusia di Indonesia yang masih rendah,
- 3) Mutu akademik yang dimiliki siswa maupun mahasiswa yang masih rendah,
- 4) Posisi perguruan tinggi di Indonesia yang dianggap favorit seperti UI dan UGM masih di bawah universitas di negara lain,
- 5) Ketertinggalan bangsa Indonesia dibidang IPTEK dibanding negara lain.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007, hlm. 56.

<sup>55</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Siduarjo Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008. Hlm. 95

<sup>56</sup>Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo, 2005, hlm. 67.

Dalam pendidikan, penerapan konsep manajemen peningkatan mutu pendidikan ini berarti upaya mengutamakan pelayanan terhadap peserta didik dalam meningkatkan mutu lulusan atau perbaikan sekolah secara komprehensif. Di dalamnya tentu harus ada upaya terpadu dalam memperbaiki kultur sekolah dan hal itu dimulai dari tindakan manajemen mutu. Manajemen mutu pendidikan merupakan suatu teori ilmu manajemen yang mengarahkan pimpinan organisasi atau instansi pendidikan khususnya dan personilnya untuk melaksanakan program perbaikan mutu secara berkelanjutan yang berfokus pada pencapaian kepuasan (*expectation*) para pelanggan atau masyarakat.

#### f. Indikator Mutu Pendidikan MPI

Setelah memahami definisi kualitas, maka harus diketahui apa saja yang termasuk dalam dimensi kualitas. Garvin seperti yang dikutip oleh M.N Nasution mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik kualitas produk, yaitu:

- 1) Kinerja/performa (*performance*)
- 2) Features
- 3) Keandalan (*reliability*)
- 4) Konformitas (*conformance*)
- 5) Daya tahan (*durability*)
- 6) Kemampuan pelayanan (*serviceability*)
- 7) Estetika (*aesthetich*)
- 8) Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*)

Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan, yaitu:

- 1) Hasil akhir pendidikan
- 2) Hasil langsung pendidikan<sup>57</sup> (tes tulis, daftar cek, anekdot, sekala rating, dan skala sikap)
- 3) Proses pendidikan
- 4) Instrumen input yakni alat berinteraksi dengan raw input (siswa/mahasiwa)
- 5) *Raw Input* dan lingkungan<sup>58</sup>

Standar mutu yang ditetapkan merupakan hasil mutu kumulatif dari semua kegiatan yang terencana, yang meliputi unsur masukan,

---

<sup>57</sup> Yakni hasil inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan misalnya tes tertulis, daftar cek, anekdot, skla rating, dan skla sikap.

<sup>58</sup> Nurhasan, *konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk abad 21 indikator cara pengukuran dan faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan*, Jakarta: PT. Sindo, 2015, hlm 390

proses dan keluaran dari sistem pendidikan. Standar mutu pada Sistem Penjaminan Mutu Internal STAI Darunnajah Jakarta mencakup komponen-komponen yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan tinggi yang bermutu. Komponen yang terdapat dalam standar mutu untuk menerapkan Sistem Penjaminan Mutu Internal di STAI Darunnajah Jakarta adalah:

- 1) Standar Nasional Pendidikan yang terdiri dari:
  - a) Standar kompetensi lulusan;
  - b) Standar isi pembelajaran;
  - c) Standar proses pembelajaran;
  - d) Standar penilaian pembelajaran;
  - e) Standar dosen dan tenaga kependidikan;
  - f) Standar sarana dan prasarana pembelajaran;
  - g) Standar pengelolaan pembelajaran; dan
  - h) Standar pembiayaan pembelajaran.
- 2) Standar Nasional Penelitian  
Ruang lingkup Standar Nasional Penelitian terdiri atas:
  - a) standar hasil penelitian;
  - b) standar isi penelitian;
  - c) standar proses penelitian;
  - d) standar penilaian penelitian;
  - e) standar peneliti;
  - f) standar sarana dan prasarana penelitian;
  - g) standar pengelolaan penelitian; dan
  - h) standar pendanaan dan pembiayaan penelitian.
- 3) Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat  
Ruang Lingkup Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Terdiri Atas:
  - a) standar hasil pengabdian kepada masyarakat;
  - b) standar isi pengabdian kepada masyarakat;
  - c) standar proses pengabdian kepada masyarakat;
  - d) standar penilaian pengabdian kepada masyarakat;
  - e) standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat;
  - f) standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat;
  - g) standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat; dan
  - h) standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Permenristekdikti, *Nomor 44 Tahun 2015 Kebijakan Nasional Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*, 2016

Kedua puluh empat standar tersebut membentuk rangkaian *input*, proses, dan *output*. Standar Kompetensi Lulusan merupakan *output* dalam rangkaian tersebut dan akan terpenuhi apabila input terpenuhi sepenuhnya dan proses berjalan dengan baik. Standar yang menjadi *input* dan proses dideskripsikan dalam bentuk hubungan sebab-akibat dengan *output*. Standar dijabarkan dalam bentuk indikator mutu untuk mempermudah kegiatan pemetaan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan.

Lembaga pendidikan dikatakan bermutu dan berkualitas jika *input*, proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. *Output* dinyatakan berhasil apabila hasil belajar akademik dan non akademik. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap didunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa luas.<sup>60</sup>

Menurut Hari Sudrajat pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai nilai akhlak mulia yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life Skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.<sup>61</sup>

Di sisi lain menurut Irianto menjelaskan bahwa indikator keberhasilan sebuah pendidikan mencakup:

- 1) Dapat tidaknya seseorang lulus melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi.
- 2) Dapat tidaknya seseorang memperoleh pekerjaan
- 3) Besar penghasilan atau gaji yang diterima
- 4) Sikap perilaku dalam komteks sosial, budaya dan politik.<sup>62</sup>

Empat Standar Kualitas Pendidikan Metode Horisontal dalam urutan prioritasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Guru/Dosen (*Teacher*)
- 2) Kurikulum (*Curriculum*)
- 3) Atmosfer Akademik (*Academic Atmosphere*).<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan, ...*, hlm, 410

<sup>61</sup> Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK, ...*, hlm. 17

<sup>62</sup> Yoyon Bahtiar Irianto, *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011, hlm. 113.

4) Sumber Keilmuan (*Academic Resource*)

**Tabel: 2.1**  
**Indikator sekolah/lembaga pendidikan bermutu dan tidak bermutu**

Lembaga Bermutu	Lembaga Tidak Bermutu
1) Masukan Yang tepat	Masukan yang banyak
2) Semangat Kerja Tinggi	Pelaksanaan kerja santai
3) Gairah motivasi belajar tinggi	Aktivitas belajar santai
4) Penggunaan biaya, waktu, fasilitas, tenaga yang profesional	Boros memakai sumber-sumber
5) Kepercayaan berbagai pihak	Kurang peduli terhadap lingkungan
6) Tamatan yang bermutu	Lulus hasil katrol
7) Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.	Keluaran tidak produktif <sup>64</sup>

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada konteks hasil pendidikan yaitu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu setiap mid semester, semester, setahun, dan sebagainya). Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil test kemampuan akademis dapat menghasilkan para akademisi yang unggul dan kompetitif dalam berbagai aspek. Mutu pendidikan akan meningkat bila administrator, guru, dosen, staf dan anggota dengan sekolah atau lembaga perguruan tinggi mengembangkan sikap yang terfokus pada kepemimpinan, kerja tim, kooperasi, akuntabilitas dan pengakuan.

## 2. Kepemimpinan Ketua Prodi Perguruan Tinggi

### a. Hakekat Kepemimpinan Ketua Prodi

Keberhasilan organisasi daalam menjalankan programnya sudah tentu di dukung oleh kepemimpinan yang baik pula. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik pula dalam diri pemimpin. Kepemimpinan adalah seseorang yang

<sup>63</sup>.[http://www.sigmetris.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=28](http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=28)

<sup>64</sup> Engkoswara dan An Komariah, *Administrasi Pendidikan, ...*, hlm. 310.

mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.<sup>65</sup>

Pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Dalam praktik sehari-hari, sering diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan padahal keduanya mempunyai arti yang berbeda. pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.<sup>66</sup>

Pemimpin menetapkan kesatuan tujuan dan arah organisasi, pemimpin perlu menyusun visi misi lembaga pendidikan dengan jelas dan di lengkapi dengan tujuan yang konsisten dan didukung pula dengan perencanaan yang praktis dan strategis. Oleh sebab itu, kesadaran akan kualitas dalam lembaga pendidikan tergantung kepada faktor intangibles, terutama terutama sikap manajemen tingkat atas (pimpinan lembaga pendidikan) terhadap kualitas pendidikan.

Kepemimpinan efektif mengarahkan dan mempengaruhi perilaku semua unsur dalam program studi, mengikuti nilai, norma, etika, dan budaya organisasi yang disepakati bersama, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat. Saefullah menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang di arahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>67</sup> Sependapat dengan saefullah, syafaruddin menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga mau melakukan suatu tindakan dengan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>68</sup>

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan keraja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok

<sup>65</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet. ke 3, ..., hlm. 88.

<sup>66</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 22

<sup>67</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Cetakan 1, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012, hlm. 139

<sup>68</sup> Syafaruddin, *Manajemen lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pers, 2005, hlm. 156

atau organisasi.<sup>69</sup> Jerry berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Artinya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan pemimpin.

Menurut Mulyasa, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan secara efektif efisien.<sup>70</sup> Didalam A-quran dijelaskan ayat tentang pemimpin dan kepemimpinan . Di dalam Al-Quran Al-Anbya”/21:73 menyebutkan :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ  
وَكَانُوا  
عَلِيدِينَ ﴿٧٣﴾

*“Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.”.*

Surat An-Nisa /4:59 menyebutkan:

---

<sup>69</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Jakarta : Badan Litbang dan Diklat Kementerian Ri, 2010, hlm. 15.

<sup>70</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, ..., hlm. 107.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٦٦﴾

*“ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*

Dalam tafsir Ath-Thabari Abu Ja'far berkata pendapat yang tepat tentang *أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ* adalah yang mengatakan bahwa ayat tersebut menjelaskan tentang perintah dari Allah untuk metaati Rasul semasa hidupnya, taat dalam hal apa saja yang telah di perintahkan atau dilarang dan juga menaati segala perintah atau larangan setelah beliau wafat dengan mengikuti sunah beliau.<sup>71</sup> dan Abu Ja'far berkata pendapat yang tepat tentang *أُولِيَ الْأَمْرِ* adalah yang mengatakan yang maksudnya adalah para pemimpin dan penguasa berdasarkan hadis shahih dari Rasulullah SAW. Yang memerintahkan kita untuk taat kepada perintah (yang mendatangkan kemaslahatan bagi kaum muslimin) para imam dan penguasa.<sup>72</sup> Dalam hal ini Al-Qurtubi katakan: dari riwayat Ali bin Abu Thalib RA. Bahwa ia berkata kewajiban seorang pemimpin adalah berhukum dengan adil dan menunaikan amanat, jika itu dilakukan maka wajib bagi kaum muslimin untuk menaatinya karena Allah SWT karena Allah memerintahkan kita untuk menunaikan amanat dan berlaku adil lalu memerintahkan kita untuk taat terhadap mereka.<sup>73</sup>

Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan dapat di gunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas perilaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Seperti telah dikemukakan, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun

<sup>71</sup> Abu Ja'far Muhammad Bin Jarir Aththabari, *Tafsir Ath-Thabari*, Penerjemah Akhmad Afandi, Jakarta: Pustaka Azzam, 2008, hlm. 252.

<sup>72</sup> Abu Ja'far Muhammad Bin Jarir Aththabari, *Tafsir Ath-Thabari*, Penerjemah Akhmad Afandi,...., 260.

<sup>73</sup> Al-Qurhtubi dan Penerjemah Ahmad Rijali Kadir, *Tafsir Al-Qurhtubi*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2008, hlm. 614-615.

kelompok. Jadi, kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada.<sup>74</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Ralp M. Stogil berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentu dan pencapaian tujuan. Begitu juga pendapat Sondang P Siagian juga berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.<sup>75</sup>

Jadi Kepemimpinan Adalah kemampuan atau seni seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing orang lain atau anggota kelompoknya untuk menyelesaikan tugas secara baik dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh pemimpin. Sebuah organisasi walaupun didukung oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi tanpa adanya seorang pemimpin tidak mungkin tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberikan arah dan dorongan kepada pegawainya agar bersedia menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang baik dan efektif akan mencerminkan keberhasilan pengelolaan di bidang sumberdaya manusia yang berakibat pada keberhasilan bidang pendidikan. Dengan kata lain jika pemimpin mampu memotivasi kerja pegawainya, maka pemimpin tersebut dianggap mampu mengelola sumberdaya manusia dengan baik.

Didalam Al-Quran dijelaskan ayat tentang pemimpin, yaitu terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 30 dan An-Nisa ayat 59. Ayat-ayat ini menjadi landasan filosofis yang nantinya akan membentuk karakter seorang pemimpin yang baik dalam Islam.

#### Surah Al-Baqarah /2: 30

---

<sup>74</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hlm. 22

<sup>75</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm 124

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*

Dalam tafsir Sayyid Quthb dalam ayat ini memaparkan parade kehidupan (Maukubul Hayat), bahkan parade alam wujud secara keseluruhan. Kemudian berbicara tentang bumi dalam kerangka pemaparan nikmat-nikmat Allah kepada manusia seraya menegaskan bahwa Allah menciptakan segala yang ada didalamnya untuk mereka. Didalam ayat ini dipaparkan kisah pengangkatan adam sebagai khalifah di muka bumi dan penyerahan segala kunci kepadanya, dengan suatu janji dan syarat dari Allah di samping pembekalan berbagai pengetahuan yang bisa dipergunakan untuk mengelola khalifah tersebut. Sebagai juga menyampaikan pendahuluan pembicaraan tentang pengangkatan Bani Israil sebagai Khalfah di bumi berdasarkan janji dari Allah kemudian proses mereka dari khalifah tersebut dan penyerahan kendalinya kepada umat islam yang menepati janji Allah.<sup>76</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan kedudukan manusia sebagai khalifah. Perkataan khalifah dalam ayat ini ialah tidak hanya ditunjukkan kepada khalifah sesudah nabi Adam a.s yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah perbuatan mungkat.<sup>77</sup>

Kepemimpinan yang efektif mampu memprediksi masa depan, merumuskan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, serta mengkomunikasikan visi ke depan, yang menekankan pada

<sup>76</sup> Sayyid Quthb, *Tafsir Fi-Zhilalil Quran Di bawah Naungan Al-Quran*, Bandung: Robbani Press, 2003. hlm. 105

<sup>77</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004. hlm.6.

keharmonisan hubungan manusia dan mampu menstimulasi secara intelektual dan arif bagi anggota untuk mewujudkan visi organisasi, serta mampu memberikan arahan, tujuan, peran, dan tugas kepada seluruh unsur dalam perguruan tinggi.

Dalam lembaga pendidikan ketua Prodi memiliki tanggung jawab yang sangat besar sebagai pemimpin, ketua prodi adalah dosen yang diberikan tugas tambahan untuk memimin suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antara dosen dan mahasiswa. Tugas utama ketua prodi sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.

Ketua program studi merupakan sumber semangat bagi para dosen, staf dan mahasiswa. Oleh sebab itu, ketua prodi harus bisa membangkitkan semangat para dosen, staf, dan para mahasiswa. Dalam konsep manajemen sebuah lembaga pendidikan, peran ketua program studi menjadi hal yang snga penting karena akan terjadi sebagai proses mempengaruhi pikiran, peasaan, mengarahkan tingkh laku orang lain, sehingga terjadi kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam lembaga pendidikan. Aktivitas yang diperankan seseorang dalam organisasi yang juga dapat diartikan sebagai kedudukan seseorang dalam organsasi.<sup>78</sup>

Jadi peran merupakan aktivitas yang harus dijalankan sebagai bentuk tanggung jawab di setiap tugas. Ketua prodi bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, admiistrasi prodi, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>79</sup>

Dengan demikian ketua prodi berkewajiban untuk sealu membina dengan tujuan meningkatkan pelaksaan penyelenggaraan pendidikan menjadi lebih baik serta menyampaikan amanah kepada yang bersangkutan.

Ketua prodi mempunyai peran yang sangat fungsional sehingga kemajuan lembaga perguruan tigggi biasanya di tandai dengan seberapa besar kiprah ketua prodi dalam memimpin lembaga tersebut. Ketua prodi adalah ketua memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, dan administarsi sekolah tinggi serta yang berhubungan dengan lingkunganya.

Ketua prodi berperan untuk menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada dosen, staf, mahasiswa. Ketua prodi

---

<sup>78</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta. 2013. hlm. 86

<sup>79</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grofindo Persada, 1995, hlm. 206

bertanggung jawab atas terciptanya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam hal ini ketua prodi bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim dan budaya prodi yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.<sup>80</sup>

Dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi ada ketua prodi yang mengatur, mengendalikan, menggerakkan, mempengaruhi, menasehati dan memotivasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan lembaga perguruan tinggi. Jadi kepemimpinan ketua prodi adalah kemampuan atau seni mengatur, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan perguruan tinggi.

#### **b. Metode Kepemimpinan**

Metode dalam kepemimpinan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat memperbaiki kualitas kepemimpinan. Ordway Tead mengemukakan metode kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memberi perintah  
Perintah itu timbul dari situasi formal dan relaksi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, lembaga pendidikan, kedinasan atau jawatan pemerintah. Perintah biasanya sudah terdapat dalam tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap personal atau umum.
2. Memeberikan celaan dan pujian  
Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki kesalahannya.
3. Memupuk tingkahlaku pribadi pemimpin yang benar  
Pemimpin harus bersifat jujur dan dan adil serta harus menjauhi diri dari rasa pilih kasih
4. Peka terhadap Sasaran  
Seorang pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang fositif. Dan harus

---

<sup>80</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012, hlm. 106

- menghargai pendapat –pendapat orang lain, dan kemudian mengkombinasikannya dengan ide-ide sendiri.
5. Memperbaiki rasa kesatuan kelompok  
Mewujudkan rasa kesatuan kelompok harus dilakukan seorang pemimpin.
  6. Meciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok untuk membuktikan rasa percaya, dan disiplin kelompok sera rasa tanggung jawab, penting setiap kelompok mengembangkan tata cara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri yang harus di taati oleh anggota organisasi.
  7. Meredam kabar dan isu-isu yang tidak benar  
Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar yang tidak benar. Untuk itu seorang pemimpin berkewajiban mengusut sampai tuntas sumber yang tidak jelas tersebut.<sup>81</sup>

### c. Peran Kepemimpinan Ketua Prodi

Peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada suatu unit sosial. Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi atau lembaga pendidikan selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Beberapa peran utama kepemimpinan efektif yaitu: sebagai penentu arah, sebagai agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Beberapa peran tersebut secara bersama-sama merupakan pekerjaan pemimpin visioner. Peran kepemimpinan tersebut sangat penting untuk mencapai keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.<sup>82</sup>

Dalam lembaga pendidikan tentu memiliki pemimpin yang menggerakkan dan mengatur jalanya sebuah lembaga tersebut, dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi yang dipimpin oleh ketua perguruan tinggi. Secara sederhana, ketua sekolah tinggi dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional dosen yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses kegiatan belajar-mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara dosen yang memberikan pelajaran dan mahasiswa yang menerima pelajaran.

---

<sup>81</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, hlm.

<sup>82</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,..., hlm. 59.

Dengan demikian, keberhasilan dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi tidak terlepas dari bentuk usaha dan keterampilan ketua prodi dalam mengatur, mengelola, menggerakkan, dan mendaya gunakan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang di capai lembaga pendidikan. Seorang ketua prodi adalah pemimpin dan pengajar. Dengan tugas melaksanakan dan mengawasi aktivitas lembaga perguruan tinggi dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengawasi hasil pembelajaran yang dicapai. Dengan demikian, ketua prodi dapat memerankan diri sebagai fasilitator yang memudahkan berkembangnya kerjasama semua personil dan lembaga pendidikan serta membantu mahasiswa mudah mengikuti pembelajaran di kampus/lembaga pendidikan.

Peran utama ketua prodi yaitu:

- 1) Sebagi Educator (pendidik) ketua prodi sebagai educator bertugas melaksanakan proses belajar menghajar secara efektif da efisien.
- 2) Ketua prodi sebagai manajer  
Tugas ketua prodi sebagai menajar terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, dan mengendalikan, seorang manajer harus memiliki keahlian dalam perannya.<sup>83</sup>
- 3) Ketu Prodi sebagai Supervisor  
Ketu prodi sebagai supervisor bertugas menyeleggarakan kegiatan supervi pengajaran mengenai: prose belajar mengajar, keggiatan ketatausahaan, sarana prasarana.<sup>84</sup>
- 4) Ketua prodi sebagai leader  
Ketua prosi sebagai leader bertugas menyelenggrakan kegiatan pendidikan antara lain: dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab, memahami kondisi dosen, karyawan, dan mahasiswa serta memiliki visi dan misi prodi tersebut, mengambil keputusan intern dan ekstr prodi dan mebuat mencari dan memilih gagasan baru.
- 5) Ketua prodi sebagai inovator  
Ketua prodi sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut: melakukan pembaharuan dibidang KBM, Ekstra kurikuler dan pengadaan. Melaksanakan pembinaan dosen dan karyawan. Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite prodi.

---

<sup>83</sup> Irra Chrisyanti Dewi, *Teori Kepemimpinan Managerial, managership*, Jakarta; Pt, Prestasi Pustakaraya, 2013, hlm, 4-5

<sup>84</sup> Ngalm Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 112-123 `

- 6) Ketua prodi sebagai motivator  
Ketua prodi sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut: mengatur ruang kantor yang kondusif, mengatur ruang kantor yang kondusif, mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum. Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar, mengatur halaman dan lingkungan prodi yang sejuk dan teratur, menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama dosen dan karyawan.

Tugas ketua prodi menurut Husaini Usman adalah sebagai berikut:

- 1) Menjabarkan misi kedalam target
- 2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai
- 3) Menganalisis tantangan peluang kekuatan dan kelemahan prodi
- 4) Membuat rancangan strategis
- 5) Bertanggung jawab dengan membuat keputusan anggaran prodi
- 6) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tu dan peserta didik
- 7) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi dan kedudukan yang telah diberikan kepadanya
- 8) Menjaga dan memotivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan
- 9) Membantu membina dan mempertahankan lingkungan prodi dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para dosen dan tenaga kependidikan
- 10) Menjalin kerjasama dengan orang tua peserta didik masyarakat dan komite prodi menggapai kepening dan kebutuhan komunitas yang beragam memobilisasi SDM.<sup>85</sup>

Peran Ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam Darunnajah

- 1) Mendata dosen pengajar mata kuliah dan rekrutmen (kerjasama dengan Wakil Ketua I dan Wakil Ketua II)
- 2) Menetapkan dosen tetap dan dosen tidak tetap
- 3) Mengesahkan draft skripsi yang akan diujikan
- 4) Melayani konsultasi mahasiswa tentang judul skripsi dan problemnya

---

<sup>85</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan, ...*, hlm. 654-655

- 5) Melaksanakan sidang munaqasyah/ujian skripsi
- 6) Mengusulkan perpanjangan prodi dan pembukaan prodi baru
- 7) Mengusulkan akreditasi ke BAN PT
- 8) Mendata nilai mahasiswa pada prodinya dibantu staf puslahta
- 9) Menyiapkan bahan/silabus perkuliahan pada prodinya
- 10) Mendata judul skripsi, seminar rencana skripsi dan pengesahannya
- 11) Menyusun jadwal perkuliahan per semester
- 12) Melaksanakan kegiatan UTS dan UAS
- 13) Melaksanakan praktikum mata kuliah sesuai kebutuhan prodi.

#### **d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan bertujuan untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lembaga pendidikan lainnya, memperbaiki kualitas atau mutu, dan meningkatkan output. Setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya. Keahlian utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisasi, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja visioner.<sup>86</sup> Davis berpendapat ada tiga keterampilan pendididkn:

- 1) *Tecnikal skill*, diperlukan pemimpin agar ia mampu mengawasi dan menilai pekerjaan sesuai dengan keahlian yang digelutinya.
- 2) *Humna skills*, kemampuan dalam membangun relasi dan dapat bekerja sama dengan orang lain adalah kualifikasi yang dipersyaratkan seseorang pemimpin baik dalam situasi formal maupun informal. Untuk membangun relasi yang lebih baik harus dikembangkan sikap respek dan saling menghargai satu sama lain.
- 3) *Conseptual skills*, pemimpin yang disegani adalah pemimpin yang mampu memberi solusi yang tepat yang timbul dari pemikirannya yang cerdas tentang suatu persoalan.

---

<sup>86</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2009, hlm. 250.

Sedangkan Tim Dosen MKDK menjelaskan bahwa pemimpin perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yaitu:

- a) Keterampilan dalam memimpin
- b) Keterampilan dalam hubungan insani
- c) Keterampilan dalam proses kelompok
- d) Keterampilan dalam administrasi personal
- e) Keterampilan dan menilai.

Banyak macam gaya kepemimpinan yang dirumuskan oleh para ahli. Antara lain Bill Woods dalam Timpe memperagakan tiga gaya kepemimpinan, yaitu:<sup>87</sup>

#### 1). Otokratis

Otoriter adalah gaya yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak.<sup>88</sup> Pemimpin otoriter membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Dalam gaya ini pemimpin bersikap sebagai penguasa dan yang di pimpinnya sebagai yang di kuasanya, sehingga pemimpin yang memilih gaya ini hanyalah memberi perintah, aturan dan larangan.<sup>89</sup> Gaya kepemimpinan ini hanya baik untuk situasi-situasi di mana keadaan betul-betul kritis, dimana keselamatan mereka yang dipimpin berada di bawah kekuasaan orang memimpin.

#### 2). Demokratis

Pemimpin yang demokratis (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian, Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah, baik pujian maupun kritik digunakan. Beberapa tanggungjawab Engkoswara & Aan Komariah, *Aministrasi Pendidikan* b membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Jadi kekuatan kepemimpinan demokrasi tidak terletak pada 'leader'-nya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggotanya.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup>A Dale Timpe, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*, Terj. Susanto Budidharmo, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1991, hlm. 112.

<sup>88</sup> Engkoswara & Aan Komariah, *Aministrasi Pendidikan*, ..., hlm. 181.

<sup>89</sup> A.M. Mangunhardjana, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Kanisius, 1976, hlm. 21.

<sup>90</sup> M. Arafat Imam G. *et.al. LeaderUniversity Step by Step Leader*, t.t: Kim Ara Holdings Group, 2016, hlm. 115.

### 3) Kendali Bebas (*Laissez-faire*)

Pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Dalam kepemimpinan kendali bebas kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak di serahkan kepada bawahan.<sup>91</sup> Gaya ini sering digunakan efektif untuk kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

Penekanan baru pada gaya demokratis memberi semangat kepada para manajer untuk mempelajari kembali gaya-gaya kepemimpinan mereka. Sebagai hasilnya banyak di antara mereka mengubah gaya dari otoriter menjadi demokratis dan memperoleh hasil yang lebih baik.

Sejalan dengan pendapat di atas White menyampaikan empat gaya kepemimpinan dan situasi yang tepat untuk menerapkan gaya tersebut, yaitu:<sup>92</sup>

#### 1) Memberitahukan (*tell*)

Memberitahukan (*telling*) merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri tinggi tugas dan rendah hubungan, pemimpin memberikan perintah khusus, pengawasan di lakukan dengan ketat dan pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus di kerjakan.<sup>93</sup> Terdapat tiga kesempatan bagi seorang pemimpin menggunakan gaya memberitahukan:

- a) Apabila terjadi sebuah krisis
- b) Bawahan mendapatkan tugas baru
- c) Terjadi perubahan negatif yang mendadak

#### 2) Melatih (*Coaching*)

Gaya kepemimpinan melatih (*coaching*) tepat digunakan pada situasi dan kondisi di mana para karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, di samping itu memiliki motivasi yang cukup tinggi Dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>94</sup> Gaya kepemimpinan ini digunakan ketika pengikut telah mencapai beberapa tahapan kompetensi dan percaya diri. Ketika pemimpin memberikan “*What*” dan “*Why*”

<sup>91</sup> Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teori dan praktis*, t.tp.: Buku&Artikel Karya Iskandar Putong, 2015. hlm. 86.

<sup>92</sup>Rupert eales- White, *The Effective Leader: 4 Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional*. Terj. Dwi Ratnasari, Jogyakarta: DIVA Press, 2003, hlm. 107-110.

<sup>93</sup> Hassel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2007, hlm. 239.

<sup>94</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Edisi ke 3, Jakarta: Erlangga, 2006, hlm. 24.

harus melibatkan pengikut dalam proses bagaimana melakukannya, meminta masukan dan mendengarkan beberapa pendapat yang diungkapkan, sehingga terjadi dialog yang serius tentang kesepakatan untuk melaksanakan sebuah tindakan.

3) Memberi Dukungan (*Supporting*)

Gaya kepemimpinan ini digunakan apabila pengikut mempunyai rasa percaya diri dan kompeten, yang bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Pemimpin bisa menasehati bawahan tentang apa yang harus dilakukan dan menggap dan bahkan memberikan kepercayaan untuk menentukan bagaimana cara melakukannya. Gaya kepemimpinan memberi dukungan kepada bawahannya sekaligus melibatkan mereka dalam setiap pengambilan keputusan.<sup>95</sup>

4) Mendelegasikan Tanggung Jawab (*Delegating*)

Mendelegasikan merupakan gaya kepemimpinan khusus untuk menghadapi level yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, ketika pemimpin mengharapkan bawahan bisa menjalankan bagian organisasi dimana mereka memiliki tanggung jawab, dan sedikit memberikan pengarahan atau dorongan.

Untuk menentukan gaya mana yang paling tepat, maka perlu untuk mengenal tingkat kedewasaan anggota dalam suatu kelompok. Kedewasaan tugas ditegaskan sebagai derajat kesediaan dan kemampuan untuk memikul tanggung jawab.

- 1) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas rendah, Pendekatan *telling* adalah kemungkinan besar yang paling efektif.
- 2) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas rendah yang moderat, pendekatan *selling* adalah kemungkinan besar yang paling efektif.
- 3) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas tinggi yang moderat, pendekatan *participating* adalah kemungkinan besar yang paling efektif.
- 4) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas tinggi, Pendekatan *delegating* adalah kemungkinan besar yang paling efektif.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Malahayati, *Im The Boss*, Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher (Anggota IKAPI), 2010, hlm. 25.

<sup>96</sup> Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, *Management Of Organization Behavior: Utilizing Human Resources, Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1992, hlm. 180.

Pendekatan kepemimpinan ini menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya dan situasi yang kondusif.<sup>97</sup>

Pemimpin dalam hal ini ketua Prodi mempunyai peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait dengan perencanaan, pengambilan keputusan dan kebijakan, pengawasan pengendalian proses, evaluasi terhadap kesesuaian antara konsep dengan realita, dan pengembangan Pendidikan Sekolah Tinggi. Untuk itu kepemimpinan ketua prodi di Sekolah Tinggi harus dipegang oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas sebagai pemimpin.

Menurut Najarudin “Pimpinan pendidikan harus memiliki prespektif (1) Visi dan misi, (2) Manajemen yang terus berlangsung, (3) Manajemen untuk peserta didik, (4) Otonomi dalam mengembangkan inovasi, (5) kekeluargaan, (6) memiliki seni memimpin, sabar, antusias, dan intensitas”<sup>98</sup>

#### e. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin yang memiliki ciri kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kualitas diri yang baik tercermin dan sifat-sifat atau watak. Sifat atau watak yang di harapkan anggota dari pemimpin adalah, cerdas, bijak, semangat, tanggung jawab dan dapat dipercaya. Davis menyatakan ada 4 sifat utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemimpin adalah: (1) kecerdasan, (2) kedewasan dan keluasan hubungan sosial, (3) memotivasi diri dan dorongan berprestasi, (4) sikap-sikap hubungan manusiawi.

Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio dalam Suwatno dan Priansa adalah :

- 1) *Idealized Influence*, Pemimpin harus menjadi ontok yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawan, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut
- 2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk di capai karyawan
- 3) *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru dan memeberikan inovasi-inovasi baru

---

<sup>97</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, ...*, hlm, 358.

<sup>98</sup> Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik Pengembangan Madrasah*, Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2010, Cet. hlm. 116

- 4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, mengerti kebutuhan karyawannya.<sup>99</sup>

Hicks dan Gullet menunjukkan 8 sifat kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin, yaitu:

- 1) Bersikap adil
- 2) Memberikan sugesti (*suggesting*)
- 3) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying Objectives*)
- 4) Katalisator (*catalysing*)
- 5) Menciptakan rasa aman (*Providing Security*)
- 6) Sebagai wakil organisasi (*Representing*)
- 7) Sumber Inspirasi (*Inspiring*)
- 8) Bersikap menghargai

Sedangkan Ordway Tead berpendapat bahwa peran pemimpin akan berhasil apabila memiliki 10 sifat kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Energi Jasmani dan Mental
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah
- 3) Antusiasme
- 4) Keramahan dan kecintaan
- 5) Integritas
- 6) Penguasaan teknis
- 7) Ketegasan dalam mengambil kebutuhan
- 8) Kecerdasan
- 9) Keterampilan mengajar
- 10) Kepercayaan (Faith)<sup>100</sup>

Pemimpin yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu:

---

<sup>99</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta. 2011. hlm. 159

<sup>100</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan, ...*, hlm 178-179

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- 3) Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- 4) Berani menghadapi tantangan.
- 5) Proaktif menyambut peluang
- 6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- 7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
- 8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
- 9) Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.<sup>101</sup>

Agar kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif, maka pemimpin harus mempunyai aspek-aspek kepribadian sebagai berikut:

- 1) Mencintai kebenaran dan beriman kepada tuhan yang maha esa
- 2) Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain
- 3) Mampu bekerja sama dengan orang lain.
- 4) Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan yang memadai.
- 5) Senang bergaul, ramah, suka menolong dan terbuka terhadap kritikan orang lain
- 6) Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inovatif.
- 7) Bertanggungjawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana.
- 8) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.<sup>102</sup>

Dalam satuan pendidikan ketua prodi menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan prose pendidikan sebagaimana yang telah di tetapkan oleh peraturan undang-undang

- 1) Ketua prodi adalah pengelola pendidikan di prodi secara keseluruhan

---

<sup>101</sup> Tjutju dan Siswanto, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009. hlm. 169

<sup>102</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Perss. hlm. 56

- 2) Ketua prodi adalah pemimpin formal pendidikan di prodi sebagai pengeola pendidikan, berarti ketua prodi bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggra kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan seluruh substansinya. Dengan demikian ketua prodi bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjlankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, ketua prodi mempunyai tugas untuk mengembangkan kinerja para personal baik dosen atau mahasiswa ke arah profesional yang diharapkan.<sup>103</sup> Sebagai pemimpin ketua prodi bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Ketua prodi bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan penddiikan yang kondusif bagi terlaksannya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien

Indikator Kepemimpinan Ketua Program Studi yaitu: Kepemimpinan Visioner berorientasi pada tugas, kemampuan membina hubungan, cakap memberi bimbingan, kemampuan menyelenggarakan kegiatan akademik, keprcayaan diri, pemberi semangat, kemampuan menyampaikan tujuan dan kebijakan dalam pengambilan keputusan.<sup>104</sup>

### 3. Kinerja Dosen

#### a. Hakikat Kinerja Dosen

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru atau dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang menentukan berhasilnya proses pembelajaran dalam usaha memebentuk siswa yang berpotensi.

Lembaga pendidikan adalah salah satu harapan bagi Masyarakat Indonesia agar bisa bangkit dari keterpurukan dalam semua aspek. Dalam hal ini dosen adalah aktor utama disamping orang tua dan elemen lainnya. Kesuksesan pendidikan yang direncanakan tanpa keterlibatan aktif subtansi guru, pendidikan kosong dari materi, esensi, dan subtansi. Secanggih apapun sebuah kurikulum yang ada di Indonesia, visi dan misinya, dan kekuatan finansialnya, sepanjang

---

<sup>103</sup> Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2013, hlm. 100 – 101.

<sup>104</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2009 , hlm,1-3

dosen pasif dan stagnan, maka kualitas lembaga pendidikan akan merosot tajam.<sup>105</sup>

Hal ini kinerja guru atau dosen merupakan faktor penentu bagi pembelajaran/pendidikan yang menghasilkan keluaran pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Aset Penting dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan adalah sumberdaya manusia yaitu mahasiswa, dosen termasuk para karyawan. Keberhasilan dalam pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana peran pendidik khususnya dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengelola pendidikan.

Tugas utama dosen sebagai pengajar atau pendidik adalah membantu perkembangan intelektual, afektif dan psikomotor, menyampaikan pengetahuan, pemecahan masalah, latihan-latihan afektif dan keterampilan.

Kinerja berasal dari kata *Performance* yang memperikan tiga arti yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>106</sup>Suprihanto yang dikutip oleh supardi kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu priode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah terlebih dahulu ditentukan.<sup>107</sup>

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta budaya untuk menghasilkan sesuatu. Performansi kerja adalah pekerjaan yang digunakan untuk menggambarkan keadaan yang dilakukan oleh seseorang atau sesuatu organisasi. Performansi kerja merupakan hasil kerja individu-individu dan organisasi yang jelas dan dapat diukur serta ditetapkan untuk menentukan keefktifan suatu organisasi.<sup>108</sup> Edward lawler dalam Wibowo berpendapat kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakanya.<sup>109</sup> Kinerja adalah hasil pekerja yang

---

<sup>105</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Cetakan 14, Jogjakarta: Diva Press, 2015, hlm. 5.

<sup>106</sup>Supardi, *Kineja Guru*. Cetakan 1 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 45

<sup>107</sup> Supardi, *Kineja Guru*. ..., hlm. 47

<sup>108</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. ..., hlm. 19.

<sup>109</sup> Mukhtar, *Merambah Manajemen Baru: Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta: CV

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Riduwan berpendapat kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>110</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.<sup>111</sup>

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerja, sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.<sup>112</sup> A Anwar Prabu Mangku Negara dikutip oleh Uhar Suhar Saputra, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berarti suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.<sup>113</sup>

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Didalam Al-Quran kinerja merupakan setiap amal perbuatan manusia yang nantinya akan dipertanggung jawabkan di akhirat. Sebagaimana dalam Al-Quran yang terdapat dalam Surah Al-Ahqaf /46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

<sup>110</sup> Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur Path Analysis*. Bandung: Alfabeta, 20037, hlm. 189

<sup>111</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama 2010, hlm 47

<sup>112</sup> Mulyasa, *Uji kompetensi dan Penilaian kinerja Guru, ...*, hlm. 88

<sup>113</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan, ...*, hlm. 146

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Didalam Al-Quran dijelaskan ayat tentang kinerja yang dalam Surah At-Taubah/9:105

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Bekerjalah dengan memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya manusia, dengan mengerahkan akal pikiran dan jasmaninya, mengolah kekayaan alam ini untuk mencukupi kebutuhan ekonomi manusia.<sup>114</sup>

Dengan kata lain Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Hal ini juga sebagaimana di gambarkan dalam hadits nabi seperti yang diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdo'a, tidak mau bekerja. *“Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah SAW pun senantiasa berdo'a kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati “* (HR. Abu Daud).

Dari ayat tersebut bahwanya Allah akan membalas amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan atau kerjakan. Dengan demikian jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya

---

<sup>114</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 1995, hlm. 65

maka akan mendapat hasil yang baik dan kerjanya akan memberikan keuntungan bagi lembaga organisasinya.

Kinerja Dosen adalah perilaku yang dihasilkan seseorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru/dosen akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.<sup>115</sup>

Kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.<sup>116</sup> Menurut pendapat Muhibbin Syah tentang kompetensi ialah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dapat pula diartikan bahwa kompetensi ialah kemampuan dan kewenangan pendidik dalam menjalankan profesi keguruannya. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang piawai atau ahli dalam melaksanakan sebagai profesi yang dijalannya.<sup>117</sup>

Dosen adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mendidik. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen<sup>118</sup>, pasal 1, dikatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan,

<sup>115</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan. ...*, hlm. 176

<sup>116</sup> Di dalam Pasal 1 Butir 5 dan 6 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Di lingkungan pendidikan tinggi, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik disebut dosen, sedangkan tenaga kependidikan lainnya disebut tenaga penunjang. Tugas masing-masing dari dosen dan tenaga penunjang disebut secara berturut-turut di dalam Pasal 39 Ayat (1) dan (2) UU Sisdiknas.

<sup>117</sup> Muhibbin Syah, *psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Cetakan ke 12, Bandung: PT Rosda Karya, 2006, hlm. 230

<sup>118</sup> Sedangkan dalam undang – undang no 14 yang dikutip oleh Fahrudin Sudagar dan Ali Idrus Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Lihat Fahrudin Sudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesional Guru*, Jakarta: GP Press, 2009. hlm.3

dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Regulasi ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi.<sup>119</sup>

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen yang berbunyi:” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”<sup>120</sup> Maksudnya memiliki kedudukan yang profesional dalam mendidik, melatih, menilai dan mengevaluasi pada jenjang pendidikan, usia dini, sampai pendidikan menengah.

Dosen merupakan satu komponen pendidikan yang paling strategis. Jikalau tidak ada kurikulum, sarana dan prasarana sekolah dan lainnya, akan tetapi masih ada guru, maka kegiatan pendidikan masih dapat berjalan.<sup>121</sup> Kinerja dosen/guru merupakan kemampuan seseorang dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran dikampus dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dosen juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.”kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.” (Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen.<sup>122</sup> Kinerja Dosen sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang dosen dalam menjalankan tugasnya disekolah serta terlihat adanya suatu perbuatan yang ditampilkan dosen selama melakukan aktifitas pembelajaran.

---

<sup>119</sup> Pasal 12 UU No. 12 Tahun 2012 menyatakan bahwa Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/ atau Teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/ atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/ atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika.

<sup>120</sup> Supardi, *Kineja Guru, ...*, hlm 52.

<sup>121</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum, ...*, hlm 129.

<sup>122</sup> Supardi, *Kineja Guru. ...*, hlm. 55.

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat 2, berbunyi:

Pendidik (Guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.<sup>123</sup>

Kinerja Dosen adalah hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.<sup>124</sup> Kemampuan guru dalam mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran, kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang relevan, menggunakan alat atau media yang relevan, menggunakan alat atau media pembelajaran, mengadakan evaluasi, dan mempunyai tanggung jawab moral yang dibebankan kepadanya.

Tugas pokok dosen terdiri dari tiga tugas besar bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Disamping itu tugas pokok lainnya, seorang dosen berkewajiban dalam pengembangan kegiatan akademik, organisasi profesi dan partisipasi dalam perguruan tinggi tempat yang berkesangkutan berkerja yang mana semua tugas tersebut dilaksanakan secara profesional. Dosen profesional adalah dosen yang berkerja berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyungguhkan karya terbaik (*best practice*) secara terus menerus tanpa batas (*Infinite Searching For Excellence*) sesuai dengan profesinya.

Dosen sangat berperan penting dalam membantu perkembangan mahasiswa untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru atau dosen. Guru dan dosen pula memberikan dorongan agar peserta didik berani berbuat benar, dan membiasakan mereka bertanggung jawab terhadap setiap yang dilakukannya.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32, ayat 2.

<sup>124</sup> Sofan Amri, *Peningkatan Mutu Pendidikan sekolah Dasar dan Menengah*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2013, hlm. 252

<sup>125</sup> E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, ...*, hlm. 36

Menurut pemikiran Ibnu Khaldun sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Qosim didalam bukunya, bahwa pendidik harus memiliki hal-hal penting yang harus ada pada seorang pendidik diantanya:

- 1) Seorang pendidik harus memiliki keteladanan yang baik karena keteladanan dari seorang pendidik akan mempengaruhi terbentuknya kepribadian peserta didik dalam hal ini siswa atau mahasiswa.
- 2) Seorang pendidik harus menguasai metode yang relevan dalam mendidik.
- 3) Pendidik harus memiliki kompetensi dalam bidang keilmuannya
- 4) Dosen dalam mendidik diharapkan penuh kasih sayang dan tidak memperlakukan anak didik dengan tidak wajar
- 5) Dosen harus mampu memperhatikan psikologi anak didik
- 6) Dosen hendaknya memberikan motivasi kepada mahasiswa dalam menuntut ilmu sehingga tidak mudah putus asa dalam mencari ilmu.<sup>126</sup>

Jadi kinerja dosen adalah kemampuan kerja atau hasil kerja dosen ketika mengajar dan mendidik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Menjadi seorang dosen harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Seorang dosen dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dengan memperluas cakrawala pemikiran. Maka dari itu, semua kemampuan untuk mewujudkan hal tersebut harus didasari dengan motivasi dari dalam diri seorang dosen. Dosen sebagai pelaksana pembelajaran akan sangat memberikan warna terhadap pencapaian proses pembelajaran, dosen harus memiliki etos kerja yang tinggi dan maksimal dalam memberikan dan membimbing mahasiswa dalam pencapaian proses belajar di lembaga pendidikan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Dosen**

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Kinerja dosen merupakan kemampuan dan keberhasilan dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja maka bagaimana dia

---

<sup>126</sup> Muhammad Kosim, *Pemikiran Pendidikan islam Ibnu Khaldun Kritis Humanis dan Religius*, Jakarta: Renika Cipta, 2012, hlm. 107-108

bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang memengaruhinya.<sup>127</sup>

Supardi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa: kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain: 1) lingkungan, 2) karakteristik individu, 3) karakteristik organisasi dan 4) karakteristik pekerjaan.<sup>128</sup>

Sadarmayanti, yang dikutip oleh Supardi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi.<sup>129</sup>

Factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)<sup>130</sup>

Faktor kemampuan (*Ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ dan kemampuan (*Reality*) (*Knowledge + skill*). Faktor motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Kaswan dan Ade Sadikim Akhyadi menyatakan ada tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan dan dukungan organisasi.

Henry Simamora Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keahlian
  - b) Latar belakang
  - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a) Persepsi
  - b) *Attitude*
  - c) *Personality*
  - d) Pembelajaran
  - e) Motivasi

---

<sup>127</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*..., hlm 147

<sup>128</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, ..., hlm. 50

<sup>129</sup> Supardi, Supardi, *Kinerja Guru*. ...., hlm 19

<sup>130</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, hlm 14

3) Factor organisasi yang terdiri dari:

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan setandar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*Work effort*) dan dukungan organisasi.<sup>131</sup>

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan (*Ability*), motivasi, bakat (*Aptitud*), persepsi (*Persepsion*), kreativitas, inisiatif, nilai-nilai (*values*), imbalan (*Reward*), minat (*Interest*), emosi (*Emotion*), kebutuhan (*Needs*), kepribadian (*Personality*), kejelasan peran (*role clarity*), kompetensi (*competensice*), lingkungan (*environment*), nilai (*Value*), kesesuaian profesinya (*Preferences Fit*), umpan balik (*Feedback*), keterampilan berkomunikasi.<sup>132</sup>

Jadi, kinerja dosen akan lebih efektif apabila memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhinya, untuk mengembangkan kinerja guru ke arah yang diinginkan dalam sebuah lembaga pendidikan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas menuntut factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, baik itu factor *internal* individu maupun factor *eksternal*.

### c. Indikator Kinerja Dosen

Sulistyorini, dikutip oleh Andi Soandi dan Aris Suherman kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerja. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat dan kondisi eksternal.<sup>133</sup>

Pendapat Gibson yang di kutip oleh Aa Suryana terdapat empat faktor yang diukur dalam penilaian perpormasinsi kerja sebahai berikut:

- 1) Performance: menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam penyelesaian pekerjaan.

---

<sup>131</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ..., hlm. 15

<sup>132</sup> Uhar Saharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, ..., hlm. 152-153

<sup>133</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika profesi Keguruan*, ..., hlm. 21

- 2) Conformance: merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan serta kepatuhan terhadap organisasi
- 3) Dependability: melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh karyawan sendiri.
- 4) Personal adjustment: melihat bagaimana kemampuan karyawan dari segi emosional untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Bernardin dan Russel ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal/ kontekstual kinerja.<sup>134</sup>

Hasibuan mengemukakan bahwa tidak kurang dari 11 dimensi kerja yang biasa dinilai, yaitu:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreatifitas
- 6) Kerja sama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung jawab

Tingkat penilaian guru dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja, yakni evaluasi yang dilakukan secara priodek dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, termasuk potensi pengembangannya.<sup>135</sup>

Kinerja dosen adalah kemampuan dan keberhasilan guru/dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator: merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran,

---

<sup>134</sup> Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, *Pengembangan sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 154

<sup>135</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012, hlm. 31

- merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indikator: memulai pembelajaran mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan proses dan hasil belajar.
  - 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi dengan indikator: mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas.
  - 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator: merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian, melaporkan hasil penilaian.
  - 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator: memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru.
  - 6) Kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator: memberikan bimbingan khusus.<sup>136</sup>

Kegiatan pokok dosen yang terdapat dalam Pasal 28 ayat (4) dan ayat (5) berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran;
- 2) Pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran;
- 3) Pembimbingan dan pelatihan;
- 4) Penelitian; dan
- 5) Pengabdian kepada masyarakat;<sup>137</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru/dosen antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar siswa/mahasiswa
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa/mahasiswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa/mahasiswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup>Supardi, *Kineja Guru, ...*, hlm 23

<sup>137</sup> Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2018

Pendidik yang memiliki Kinerja yang baik harus memenuhi empat kompetensi sebagaimana yang ditetapkan di dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Dengan demikian Indikator dalam Kinerja Dosen adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Kompetensi ini disebut dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola pembelajaran, dan kemampuan melakukan penilaian.

2) Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Dosen yang profesional mampu Menguasai landasan Pendidikan, Menciptakan Iklim Belajar atau suasana akademik yang baik, Menguasai bahan pengajaran, Menyusun program pembelajaran

3) Kompetensi Kepribadian

Dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap

dan perilakunya).<sup>139</sup> Dosen hendak memiliki pribadi yang baik dan santun, berperilaku baik (*akhlakul Karimah*), Menilai prestasi Mahasiswa untuk kepentingan pembelajaran.

#### 4) Kompetensi Sosial

Pendidikan yang efektif adalah Pendidik yang mampu membawa mahasiswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Selanjutnya Surya mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.<sup>140</sup> Dosen Memiliki keterampilan dalam interaksi sosial, melaksanakan tanggung jawab social.

Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik dan pengajar, maka yang menjadi indikator kinerja dosen meliputi:

- 1) Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- 3) Evaluasi hasil belajar
- 4) Memotivasi siswa

Jika seluruh komponen pendidikan tersebut di persiapkan dengan sebaik-baiknya maka mutu pendidikan dengan sendirinya akan meningkat. Seorang pendidik merupakan komponen utama dalam lembaga pendidikan. Jika pendidik berkualitas baik maka pendidikan pun akan baik pula. Jika tindakan para dosen dari hari kehari bertambah baik, maka akan mejadi lebih baik pulalah keadaan dunia pendidikan. Dengan demikian seorang dosen atau guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator, dan sebagainya.

## B. Penelitian Terdahulu yang Relepan

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lilis Gustina dalam Tesisnya dengan judul “Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Manajemen Mutu terpadu di SMA Negeri 1 Mononjaya Tasikmalaya hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap manajemen mutu

---

<sup>139</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 225.

<sup>140</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran, ...*, hlm. 138.

terpadu sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% di pengaruhi oleh faktor lainnya. 2. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap manajemen mutu terpadu sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya. 3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap manajemen mutu terpadu sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% di pengaruhi oleh faktor lainnya.<sup>141</sup>

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Moch Ilyas dalam Tesinya dengan Judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Islam di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan” metode yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 guru SD Islam swasta di kecamatan Kebayoran lama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Terdapat pengaruh positif walaupun tidak signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 5,7% berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi skor peningkatan kinerja guru. 2. Terdapat pengaruh positif walaupun tidak signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dengan kekuatan pengaruh sebesar 6,2% berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor disiplin kerja guru akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru. 3. Terdapat pengaruh positif walaupun tidak signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru dengan kekuatan pengaruh sebesar 6,3% yang berarti setiap peningkatan satu unit skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 95,6%. Dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>142</sup>
3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmanisma Hasibuan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sigulung Batam, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan teknik survey, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MIN Sigulung Batam, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 65,10% artinya semakin baik

---

<sup>141</sup> Lilis Gustina, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Manajemen Mutu Terpadu di SMPN 1 Manonjaya Tasikmalaya” *Tesis*, Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2012

<sup>142</sup> Moch Ilyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Islam di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan” *Tesis*, Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2013

kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula mutu pendidikan tersebut. 2. Antara pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan dengan memberikan kontribusi sebesar 85,5% artinya semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula mutu pendidikan. 3. Antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan memberikan kontribusi sebesar 89,60% artinya bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru maka semakin baik pula mutu pendidikan.<sup>143</sup>

Dari penelitian tersebut maka penelitian yang akan diteliti oleh peneliti memiliki persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Perbedaannya adalah pada peneliti Nurmanisma Hasibuan menggunakan deskriptif analisis sedangkan pada peneliti ini menggunakan Regresi Ganda.

### C. Paradigma Penelitian

Paradigma lama yang sudah berkembang di pandangan masyarakat maupun dunia kerja yang menganggap bahwa jika ingin mutu pendidikan baik maka para akademisi atau dosen harus meningkatkan kinerja dosen, padahal naik turunnya mutu pendidikan di lembaga Pendidikan Tinggi bukan hanya terletak pada kinerja dosen semata masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Misalnya yang diungkapkan oleh Sudarwan Danim untuk meningkatkan mutu pendidikan menurut Sudarwan Danim Melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap mutu pendidikan antara lain, kepemimpinan, mahasiswa, dosen yang profesional dan kurikulum yang dinamis dan hubungan dengan kampus yang lain.<sup>144</sup> dalam hal ini membuktikan bahwa kinerja dosen bukanlah satu-satunya yang menjadi penyebab mutu menjadi baik tetapi masih ada faktor lainnya.

### D. Asumsi Peneliti

1. Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya akan membuat para bawahannya untuk bekerja dengan gigih dan semangat, maka dalam hal ini tugas terpenting bagi pemimpin yang sukses adalah membantu membina serta menemukan bakat-bakat dan potensi, menjaganya dan mengarahkan untuk kepentingan individu kemudian kepentingan

---

<sup>143</sup> Nurmanisma Hasibuan, "Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sagulung Batam" *Tesis*, Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2012.

<sup>144</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007, hlm. 56.

perusahaan atau lembaga.<sup>145</sup> Sehingga dibutuhkan jiwa pemimpin yang benar-benar mempunyai jiwa kepemimpinan guna untuk mempengaruhi para bawahannya. Jika, seorang pemimpin memberikan rasa aman dan melindungi para bawahannya, tidak secara langsung akan membuat para bawahan bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasa segan jika berkerja tidak sungguh-sungguh. Dengan tercipta kerja sama antara atasan dan bawahan, bawahan akan merasa nyaman berkerja dan pimpinan puas dengan semangat pekerjaan pegawainya, tidak menutup kemungkinan pekerjaan yang di hasilkan pun akan maksimal dan Mutu Pendidikan akan menjadi baik dan meningkat. Kepemimpinan Ketua Prodi dalam program Studi sangat menentukan kebijakan dan kelanjutan program studinya dengan demikian jika ketua prodi memiliki kemampuan dalam memimpin maka lembaga pendidikan akan mengalami kemajuan yang pesat dan melahirkan lulusan yang berkualitas.

Kepemimpinan yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan akan membawa dampak meningkatnya Mutu Pendidikan, dengan kepemimpinan situasional (menyesuaikan yang dipimpin) akan menjadikan mahasiswa, dosen dan karyawan merasa diperhatikan sehingga dalam bekerja akan lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kepemimpinan yang memperhatikan dan mengayumi bawahan akan membuat bawahan merasa malu jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Kinerja Dosen berpengaruh langsung atas Perkembangan mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik pada diri seseorang pendidikan yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.
3. Apabila Kepemimpinan Ketua prodi dan kinerja dosen mampu dilaksanakan dengan baik di lembaga pendidikan maka peneliti berasumsi bahwa akan membawa dampak meningkatnya mutu pendidikan manajemen pendidikan islam begitu pula sebaiknya apabila kepemimpinan ketua prodi dan kinerja dosen tidak terlaksana dengan baik maka di asumsikan mutu Pendidikan kurang maksimal.

#### **E. Kerangka Penelitian**

Kerangka teori merupakan sebuah sistem konsep abstrak yang diteliti. Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu

---

<sup>145</sup>Thariq Muhammad As-Suwaidan dan Faisal Umar Basyarahil, Terj. M. Habiburrahim, *Shina'atul Qa'id: Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani, 2005, hal. 72.

variabel terikat yaitu Mutu Pendidikan prodi Manajemen Pendidikan Islam (variabel Y) dan dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (variabel  $X_1$ ) dan Kinerja Dosen (variabel  $X_2$ ) Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempunyai hubungan dengan Mutu Pendidikan Tinggi. Hubungan dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Mutu Pendidikan

Kepemimpinan yang terjalin dengan baik antara dosen dan mahasiswa akan membawa dampak meningkatnya Mutu Pendidikan. Jika Dosen dan Mahasiswa merasa diperhatikan dalam bekerja atau kegiatan mahasiswa maka dosen dan mahasiswa akan lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, kepemimpinan yang memperhatikan dan mengayumi bawahan akan membuat bawahan merasa malu jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kepemimpinan yang baik adalah Pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, mengerakkan, mengarahkan, mengajak menuntun, dan kalau perlu memaksa mereka untuk melakukan hal sesuatu serta mampu memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan secara efektif. Dengan demikian Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan Mutu Pendidikan.

#### 1. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan

Kinerja dosen yang berkualitas dapat mempengaruhi peserta didik sehingga senang mengikuti proses pembelajaran tersebut, serta sumber manusia yang dihasilkan dari lulusan kampus berkualitas tersebut nantinya bisa bersaing di era globalisasi. Sebaliknya pendidik yang tidak berkinerja dengan maksimal bisa menjadikan pendidikan yang tidak berkualitas. Peningkatan kinerja pendidik ini misinya yaitu terwujudnya penyelenggaraan pendidikan atau pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas, untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara memperoleh pendidikan yang bermutu.

Guru atau dosen merupakan satu komponen pendidikan yang paling strategis. Jikalau tidak ada kurikulum, sarana dan prasarana sekolah dan lainnya, akan tetapi masih ada guru atau dosen, maka kegiatan pendidikan masih dapat berjalan.<sup>146</sup> Kinerja dosen adalah

---

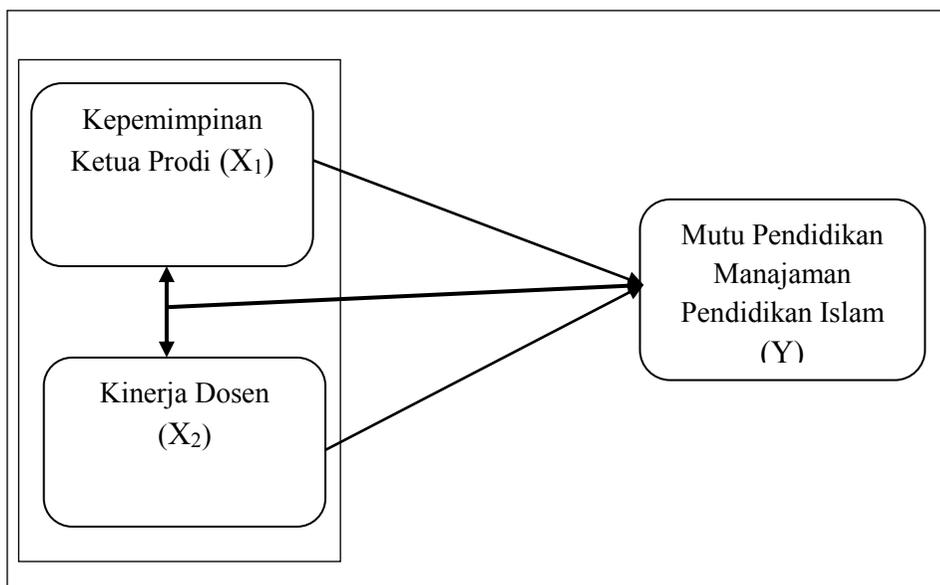
<sup>146</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum*, ...hlm 129.

suatu pencapaian oleh guru dalam mencapai tujuan pendidikan baik didalam kelas maupun di luar kelas yang mencakup perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar atau hasil kerja dosen.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan

Telah dijelaskan bahwa secara sendiri-sendiri variabel Kepemimpinan dan Kinerja Dosen diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap Mutu Pendidikan. dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama dengan Mutu Pendidikan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Apabila Kepemimpinan dan Kinerja Dosen tinggi maka diduga akan meningkatkan mutu pendidikan yang tinggi pula sebaliknya jika variabel kepemimpinan ketua prodi dan kinerja dsemangkin rendah maka semangkin rendah pula Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi tersebut.

Dengan kerangka teori di atas maka pengaruh Kepemimpinan (Variabel  $X_1$ ) dan Kinerja Dosen (Variabel  $X_2$ ) terhadap Mutu Pendidikan (Variabel  $Y$ ) dapat di lihat seperti gambar di bawah:



Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan Ketua Prodi  
X2 : Kinerja Dosen  
Y : Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.<sup>147</sup> Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Kegunaannya memberikan arah kepada penelitian dan memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian.<sup>148</sup>

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian, berdasarkan deskripsi teoritis dan hasil penelitian yang relevan di atas, dapat dipahami hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Ketua Prodi terhadap Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta.
2. Terdapat pengaruh positif antara Kinerja Dosen dengan Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta.
3. Terdapat Pengaruh positif antara Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta.

---

<sup>147</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, ....*, hlm. 38.

<sup>148</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif, ....*, hlm. 28.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam pengertian yang luas dapat diartikan sebagai cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono<sup>149</sup> mengemukakan bahwa ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan metode penelitian, yaitu: *cara ilmiah* yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan berdasarkan pada karakteristik keilmuan, yakni rasional, empiris dan sistematis. *Rasional* yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris*, yakni cara-cara yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis*, artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Walaupun langkah-langkah penelitian antara metode kuantitatif, kualitatif dan *Research and Development (R&D)* berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud metode penelitian adalah suatu proses ilmiah dalam rangka mendapatkan data dan informasi yang valid dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu hipotesis atau ilmu pengetahuan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

---

<sup>149</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm.3.

Menilik uraian di atas, dan sesuai tingkat kealamiahian tempat penelitian, maka metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan *metode survai* dengan pendekatan korelasional. Metode survai dipergunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data setiap variabel masalah penelitian dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (*kuesioner*), test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti.

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>150</sup> Adapun populasi menurut Sutrisno Hadi, adalah keseluruhan objek-objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.<sup>151</sup> Sedangkan menurut Sugiarto, populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti<sup>152</sup>. Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa/I semester 1-7 STAI Darunnajaah Jakarta jurusan manajemen pendidikan islam yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren darunnajah Jakarta berjumlah 129 mahasiswa.

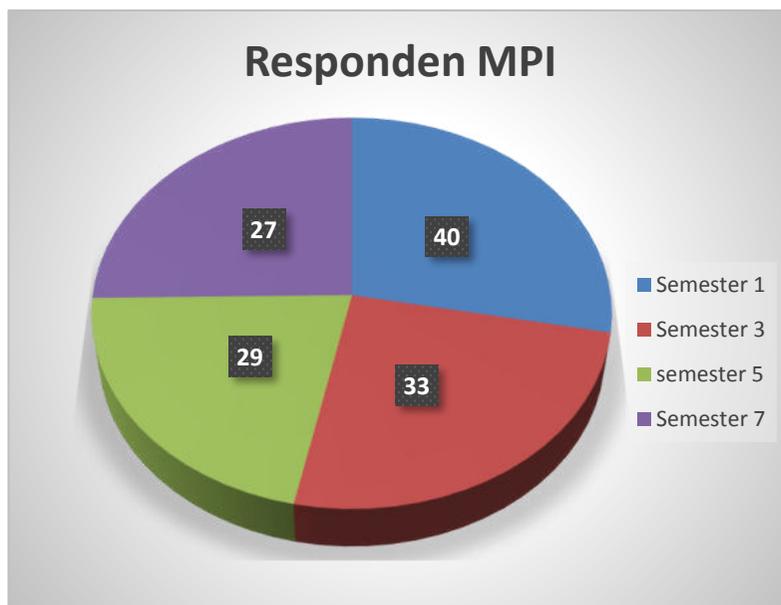
---

<sup>150</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, ....*, hlm.117

<sup>151</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, Cet. Ke-2, hlm. 3.

<sup>152</sup> Sugiarto, *Teknik Sampling*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, hlm. 2.

**Gambar 3.1**  
**Jumlah Responden**



#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin meneliti seluruhnya yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.<sup>153</sup> Sampel adalah contoh atau sebagian wakil populasi yang diteliti yang akan menjadi objek penelitian dalam pengambilan data penelitian. Menurut Iskandar sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan bagian kecil yang diamati.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, ...*, hlm.118

<sup>154</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, "Kuantitatif Dan Kualitatif"* Cet. 2, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hlm. 69.

Gay dan Diehl berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya, karena semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat digeneralisir. Ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Jika penelitiannya korelasional, sampel minimumnya adalah 30 subjek. Apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per group dan apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per group.<sup>155</sup>

Frankel dan Wallen menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100, penelitian korelasional sebanyak 50, penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group dan penelitian eksperimental sebanyak 30 atau 15 per group.<sup>156</sup>

Jadi, Ukuran sampel yang diambil menjadi persoalan penting karena karena jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.<sup>157</sup> Adapun sampel dalam penelitian ini adalah populasi Mahasiswa/i STAI Darunnajah Jakarta Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai wakil dari populasi, maka peneliti melakukan atau menentukan sampel yang diambil cara acak (random), menggunakan teknik *Probability sampling, proportionate stratified random sampling* dalam menentukan pengambilan sampel. Untuk memudahkan dalam penelitian ini peneliti menghitung besaran sampel menggunakan teknik Slovin dengan batas kesalahan 5% (0,05). Adapun rumus slovin sebagai berikut:<sup>158</sup>

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

<sup>155</sup> Gay, L.R. dan Diehl, P.L., *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York, 1992, hlm. 102

<sup>156</sup> Fraenkel, J. & Wallen, N. *How to Design and evaluate research in education*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. 1993, hlm.92

<sup>157</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 142.

<sup>158</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media Group, 2013, hlm. 34.

yaitu:

*Keterangan:*

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = nilai presisi 95% atau tingkat kekeliruan 5%

l = konstanta

Pendapat lain tentang penentuan sampel ini dikemukakan Russeffendi<sup>159</sup> yang menentukan sampel dengan ukuran pendekatan rata-rata populasi dengan rumus sebagai berikut:

yaitu:

$$n > \frac{4N \cdot \delta^2}{\dots}$$

n = ukuran sampel

---

<sup>159</sup> Russeffendi, E.T. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung: Tarsito, 1998, hlm. 30

$N$  = ukuran populasi

$\delta$  = simpang baku

$b$  = batas kekeliruan estimasi *error*

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti menentukan ukuran sampel penelitian didasarkan pada pendapat Slovin. Dengan demikian, ukuran sampel yang berasal dari populasi terjangkau yaitu 129 Mahasiswa semester 1, 3, 5, dan 7 STAI Darunnajah Jakarta, maka dapat di hitung ukuran sampelnya adalah sebagai berikut:

$$N = 129 \text{ orang (jumlah populasi/Mahasiswa)}$$

$$e^2 = (5\%)/100 = 0,05$$

$$e^2 = 0,05 \text{ dikuadratkan } (0,05 \times 0,05 = 0,0025)$$

$$n = \frac{129}{1 + (129 \times 0,05^2)}$$

$$n = 129 \times 0,0025 + 1 = 1,5$$

$$= \frac{129}{1,5}$$

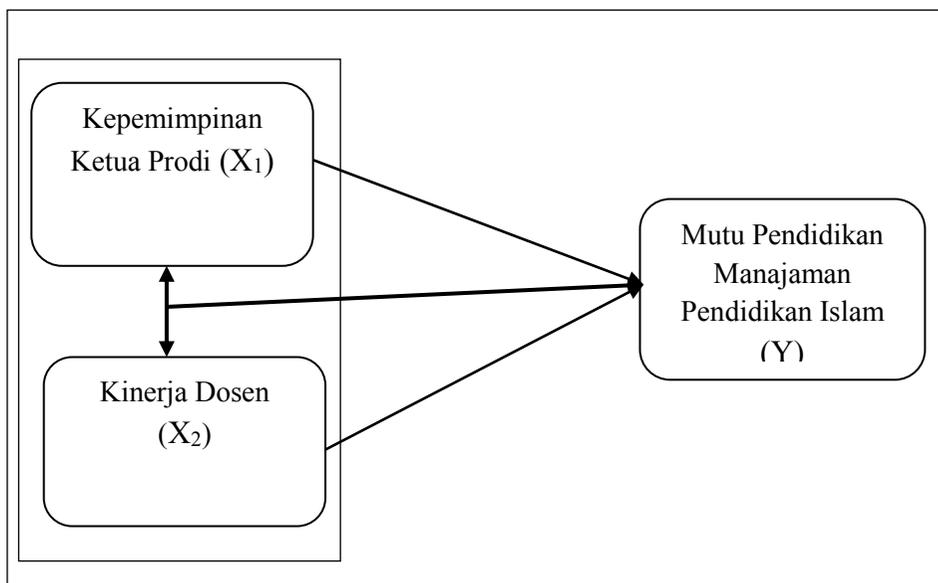
$$= \mathbf{86} \text{ orang/responden}$$

### C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi tiga variabel penelitian yaitu variabel terikat Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y), variabel bebas Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ), variabel bebas Kinerja Dosen ( $X_2$ ). Maka

penelitian ini digambarkan dengan model ganda dua variabel independen seperti gambar dibawah ini:

**Gambar 3.2**  
**Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen**



Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan Ketua Prodi
- X2 : Kinerja Dosen
- Y : Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam

Adapun skala pengukurannya menggunakan skala Likert dalam bentuk angket dengan lima alternatif jawaban. Model skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social.<sup>160</sup>

Kemudian indicator dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. selanjutnya responden diminta untuk memberikan jawaban “selalu”, “sering”, “kadang-kadang”, “pernah”. “tidak pernah”.makajawaban yang diperoleh dari angket akan diberikan bobot seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1**

**Skala Likert Sikap**

Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Pernah	Tidak Pernah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel  $X_1$  menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *selalu* (*Sl*) mendapat skor 5, *sering* (*Sr*) mendapat skor 4, *kadang-kadang* (*Kd*) mendapat skor 3, *Pernah* (*pr*) mendapat skor 2, dan *tidak pernah* (*Tp*) mendapat skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *selalu* (*Sl*) mendapat skor 1, *sering* (*Sr*) mendapat skor 2, *kadang-kadang* (*Kd*) mendapat skor 3, *pernah* (*pr*) mendapat skor 4 dan *tidak pernah* (*Tp*) mendapat skor 5, sedang pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran sebaliknya.

#### **D. Instrumen Pengumpul Data**

---

<sup>160</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, ...*, hlm.134

Penelitian mempergunakan beberapa instrumen penelitian, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui data atau informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Oleh karena itu, instrumen yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah alat untuk mengukur dan mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti, antara lain: daftar pedoman wawancara, angket dan dokumentasi.

Untuk memberikan gambaran ketiga bentuk instrumen di atas, maka penulis akan menguraikan secara sederhana sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Peneliti berperan serta (participant observation) terhadap situasi lingkungan sekolah. Observasi partisipasi yang digunakan peran serta aktif. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti.<sup>161</sup> Menurut Moleong mengungkapkan bahwa peran serta aktif peneliti merupakan bentuk penelitian yang ikut serta dan hadir pada situasi dan berperan serta dengan orang-orang di dalamnya khususnya pada subjek-subjek yang terdapat pada lokasi penelitian.<sup>162</sup> Peranan peran serta hanya menyaksikan berbagai peristiwa atau melakukan tindakan secara aktif. Penulis mengadakan peninjauan pengamatan yang dilakukan secara langsung tentang Kompetensi Profesionalisme dan Produktivitas Kerja yang dilaksanakan di STAI Darunnajah Jakarta yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.

#### 2. Instrumen/ angket

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam memecahkan suatu masalah penelitian dan juga merupakan alat yang digunakan untuk peneliti memecahkan masalah dalam sebuah penelitian.<sup>163</sup> Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>164</sup> Sedangkan Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang

---

<sup>161</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi, 2000, hlm. 136.

<sup>162</sup> Lexy J Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995, hlm. 34.

<sup>163</sup> Ninit Alfianika, *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hlm. 117.

<sup>164</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 52.

variasi karakteristik variabel secara objektif.<sup>165</sup>Jadi dalam penelitian ini instrumen diartikan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi data kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti.

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan salah satu bentuk instrumen yang penulis gunakan dalam memperoleh data dimana penulis mempelajari dokumen yang ada hubungannya dengan pembahasan ini khususnya menyangkut mutu pendidikan di Perguruan Tinggi Islam Darunnajah Jakarta.

Pengumpulan data sebagai catatan lapangan dalam penelitian ini, merupakan ikut peran serta dan berpartisipasi aktif peneliti dalam melaksanakan manajemen peningkatan mutu yang berbasis, sehingga dapat dilakukan pengambilan data secara keseluruhan baik melalui lapangan maupun observasi, wawancara baik struktur serta melakukan pengkajian menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Tahap awal penelitian hanya memperhatikan kegiatan-kegiatan yang terjadi dan membiasakan diri pada lingkungan sekolah agar subjek terbiasa dan tidak asing dengan kebiasaan-kebiasaan peneliti, sehingga terjadi hubungan akrab dan saling bertukar pikir informasi.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis data *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran angket, observasi, wawancara. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skala Likert.

Agar angket yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang tinggi dalam penggalan data penelitian, maka perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

---

<sup>165</sup>Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996, hlm.160

## **F. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

### **a. Variabel Mutu Pendidikan (Y)**

#### **1) Definisi Mutu Pendidikan**

Mutu Pendidikan adalah kualitas dan keunggulan terbaik seseorang atau kelompok yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien melalui bimbingan, pengajaran, pelatihan. Dalam proses manajemen yang meliputi tahapan berupa Perencanaan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (leading), dan mengendalikan (controlling) sampai pada pencapaian tujuan.

#### **2) Definisi Operasional Mutu Pendidikan**

Mutu Pendidikan adalah kualitas dan keunggulan terbaik seseorang atau kelompok yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien melalui bimbingan, pengajaran, pelatihan. Dalam proses manajemen yang meliputi tahapan berupa Perencanaan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (leading), dan mengendalikan (controlling) sampai pada pencapaian tujuan. Dengan indikator Standar Kompetensi Lulusan, Standar isi dan standar kompetensi proses pembelajaran.

#### **3) Kisi-kisi Instrumen Mutu Pendidikan**

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Rincian atau penguraian variabel diambil dari definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi-kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, indikator, nomor butir pertanyaan dan jumlah item pernyataan.

**Tabel 3.2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**  
**Mutu Pendidikan**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
			+	-	+	-	$\Sigma$
Mutu Pendidikan Tinggi	Standar Kompetensi Lulusan	Lulus memiliki kompetensi sikap	1, 2, 3	4, 5	3	2	5
		Lulus memiliki kompetensi pada pengetahuan	6, 7, 8	9, 10	3	2	5
		Lulus memiliki kompetensi keterampilan	11, 12	13, 14	2	2	4
	Standar isi	Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan	15, 16, 17	18, 19	3	2	5
		Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur	20, 21, 22, 23	24, 25	4	2	6
		Kampus melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan	26, 27, 28	29, 30	3	2	5
	Standar Proses Pembelajaran	Kampus merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan	31, 32	33	2	1	3

	Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran	34, 45	36	2	1	3
	Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat	37, 38	39, 40	2	2	4
Jumlah				24	16	40

## b. Variabel Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ )

### 1) Definisi Konseptual Kepemimpinan

Kepemimpinan ketua Prodi adalah kemampuan atau seni mengatur, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan perguruan tinggi.

### 2) Definisi Operasional Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah skor mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta terhadap kemampuan atau seni seseorang pemimpin dalam mengatur, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, membina para mahasiswa atau dosen serta anggota kelompoknya dan mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan perguruan tinggi. dalam hal ini dapat di ukur dengan : kemampuan membina hubungan, cakap memberi bimbingan, kemampuan menyelenggarakan kegiatan akademik, kepercayaan diri, pemberi motivasi atau semangat, kemampuan menyampaikan tujuan dan kebijakan dalam pengambilan keputusan.

### 3) Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan

Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**  
**Kepemimpinan Ketua Prodi**

Variabel	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	$\Sigma$
Kepemimpinan ketua Prodi	Kemampuan membina hubungan baik dan cakup memberi bimbingan	1, 2, 3, 4	5, 6	4	2	6
	Kemampuan menyelenggarakan kegiatan akademik	7, 8, 9, 10, 11, 12,13	14, 15, 16, 17,	7	4	11
	Pemberi motivasi atau Semangat	18, 19, 20, 21, 22,	23, 24	5	2	7
	kemampuan menyampaikan tujuan	25 26,27,28 29	30, 31	5	2	4
	kebijakan dalam pengambilan keputusan	32, 33, 34, 35, 36, 37	38, 39, 40	6	3	9
Jumlah				27	13	40

**c. Variabel Kinerja Dosen ( $X_2$ )****1) Definisi Konseptual Kinerja Dosen**

Kinerja dosen adalah kemampuan kerja atau hasil kerja Dosen ketika mengajar dan mendidik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

**2) Definisi Operasional Kinerja Dosen**

Kinerja Dosen Adalah kemampuan Kerja Dosen STAI Darunnajah Jakarta, dalam menghasilkan mahasiswa yang unggul dan pencapaian target belajar sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dosen dapat diukur dengan Indikator: kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, .

**3) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Dosen**

Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel Kinerja Dosen ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen**  
**Penelitian Kinerja Dosen**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
			+	-	+	-	$\Sigma$
Kinerja Dosen	Kompetensi Pedagogik	Merencanakan Program Pembelajaran	1, 2, 3	4	3	1	4
		kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola pembelajaran	5, 6, 7	8	3	1	4
		kemampuan melakukan penilaian	9, 10, 11	12	3	1	4
	Kompetensi Profesional	Menguasai landasan Pendidikan	13, 14, 15	16	3	1	4
		Menciptakan Iklim Belajar atau suasana akademik yang baik	17, 18, 19	20	3	1	4
		Menguasai bahan pengajaran	21, 22	23	2	1	3
		Menyusun program pembelajaran	24, 25, 26	27	3	1	4
	Kompetensi Kepribadian	Berprilaku baik ( <i>akhlakul Karimah</i> ), pribadi yang baik dan santun	28, 29	30	2	1	3

		Menilai proses Pembelajaran mahasiswa	31, 32	33	2	1	3
	Kompetensi Sosial	keterampilan dalam interaksi social	34, 35, 36	37	3	1	4
		melaksanakan tanggung jawab social	38, 39	40	2	1	3
Jumlah					29	11	40

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Dikatakan valid jika:  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid.<sup>166</sup>

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden

<sup>166</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52-53.

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variable

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai  $r$  *product moment*. Kemudian nilai  $r$ -butir dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment Correlations* ( $r_{xy}$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed)*. jika nilai *pearson correlation* > nilai pembandingan berupa  $r$ -kritis, maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2tailed)* < 0,05 berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.<sup>167</sup> Koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel.<sup>168</sup> Selanjutnya nantinya dihitung menggunakan bantuan program Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 20. Syofien Siregar dalam bukunya menyebutkan Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.<sup>169</sup> Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan

$$\sigma_{i'}^2 = \frac{\sum i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

- 2). Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

- 3). Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{i'}^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan

---

<sup>167</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 1995, hal.146

<sup>168</sup>Arikunto, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, Hal, 193

<sup>169</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan<sup>170</sup> yang digunakan. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas ( $r_{11} > 0,6$ ) dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah reliable.

Uji validitas dilakukan STAI Darunnajah Jakarta, dan Soal Test diujikan kepada mahasiswa STAI Darunnajah yang nantinya tidak terpilih menjadi peserta uji penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan mulai pada hari Rabu 2 Oktober 2019 sampai Senin 3 Oktober 2019 dengan jumlah responden 30 Mahasiswa. Hasil uji validitas dan realibilitas dari variabel Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y), Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) dan Kinerja Dosen ( $X_2$ ) tersebut akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

#### **a. Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y)**

##### **1) Validitas Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y)**

Hasil skor uji validitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini.

---

<sup>170</sup> Dikonsultasikan dengan tabel r product miment

**Tabel 3.5**  
**Skor Hasil Uji Validitas**  
**Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islami<sup>171</sup>**

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,779	<b>0,361</b>	Valid	21	0,853	<b>0,361</b>	Valid
2	0,593		Valid	22	0,728		Valid
3	0,772		Valid	23	0,195		Drop
4	0,192		Drop	24	0,838		Valid
5	0,656		Valid	25	0,781		Valid
6	0,781		Valid	26	0,838		Valid
7	0,894		Valid	27	0,825		Valid
8	0,296		Drop	28	0,590		Valid
9	0,473		Valid	29	0,509		Valid
10	0,768		Valid	30	0,092		Drop
11	0,762		Valid	31	0,354		Drop
12	0,894		Valid	32	0,863		Valid
13	-0,013		Drop	33	0,273		Drop
14	0,485		Valid	34	0,861		Valid
15	0,562		Drop	35	0,004		Drop

<sup>171</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 03 Oktober 2019 jam 08.00 WIB.

16	0,880	Valid	36	0,165	Drop
17	0,645	Valid	37	0,863	Valid
18	0,629	Valid	38	-0,041	Drop
19	0,894	Valid	39	-0,003	Drop
20	0,826	Valid	40	-0,087	Drop

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes Empat Puluh (40) butir soal pernyataan Mutu Pendidikan, diperoleh hasil lima belas (13) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 4,8,13,15,23,30 31,33,35,36,38,39 dan 40 dikarenakan nilai  $r_{hit} < r_{tab}$ . ( $r_{tab} = 0,361$ ), dengan demikian 13 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan dua puluh tujuh (27) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Mutu Pendidikan Manajaman Pendidikan Perguruan Tinggi selanjutnya.

## 2) Reliabilitas Mutu Pendidikan Manajaman Pendidikan Islam (Y)

Hasil uji realibilitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) diperoleh nilai sebesar 0,922.<sup>172</sup>berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena  $0,922 > 0,6$ .<sup>173</sup>Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### b. Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)

#### 1) Validitas Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)

Hasil skor uji validitas variabel Kepemimpinan Ketua Prodi (X1) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini:

<sup>172</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 03 Oktober 2019 jam 08.00 WIB.

<sup>173</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media Group, 2013, hal. 57.

**Tabel 3.6**  
**Skor Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Ketua Prodi<sup>174</sup>**

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,789	<b>0,361</b>	Valid	21	0,204	<b>0,361</b>	Drop
2	-0,218		Drop	22	0,208		Drop
3	0,616		Valid	23	0,486		Valid
4	0,576		Valid	24	0,530		Valid
5	0,789		Valid	25	-0,056		Drop
6	0,200		Drop	26	0,628		Valid
7	0,424		Valid	27	-0,351		Drop
8	0,643		Valid	28	0,450		Valid
9	0,238		Drop	29	0,513		Valid
10	0,576		Valid	30	0,410		Valid
11	0,460		Valid	31	0,447		Valid
12	0,603		Valid	32	0,331		Drop
13	0,281		Drop	33	0,388		Valid
14	0,186		Drop	34	0,320		Drop
15	0,389		Valid	35	0,405		Valid
16	0,254		Drop	36	0,229		Drop

<sup>174</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 07 Oktober 2019 jam 19.00 WIB.

17	0,371		Valid	37	0,716		Valid
18	0,603		Valid	38	0,552		Valid
19	0,749		Valid	39	0,086		Drop
20	0,140		Drop	40	0,637		Valid

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes empat puluh (40) butir soal pernyataan Kepemimpinan Ketua Prodi, diperoleh hasil lima belas (15) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2, 6, 9, 13, 14, 16, 20, 21, 22, 25, 27, 32, 34, 36, dan 39 dikarenakan nilai  $r_{hit.} < r_{tab.}$  ( $r_{tab} = 0,361$ ), dengan demikian 15 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya

akan dihapus. Sedangkan dua puluh lima (25) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Kepemimpinan Ketua Prodi selanjutnya.

## **2) Reliabilitas Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)**

Hasil uji realibilitas variabel Kepemimpinan Ketua Prodi (X1) diperoleh nilai sebesar 0,872.<sup>175</sup>berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena  $0,872 > 0,6$ .<sup>176</sup>Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

### c. Kinerja Dosen (X2)

#### 1) Validitas Kinerja Dosen (X1)

Hasil skor uji validitas variabel Kinerja Dosen (X2) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3**

**Skor Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen<sup>177</sup>**

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,384	<b>0,361</b>	Valid	21	0,306	<b>0,361</b>	Drop
2	0,422		Valid	22	-0,058		Drop
3	0,396		Valid	23	0,639		Valid
4	0,269		Drop	24	0,341		Drop
5	0,611		Valid	25	0,267		Drop
6	0,005		Drop	26	0,473		Valid
7	0,477		Valid	27	0,704		Valid

<sup>175</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 03 Oktober 2019 jam 22.00 WIB.

<sup>176</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian*, ..., hal. 57.

<sup>177</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 03 Oktober 2019 jam 08.00 WIB.

8	0,450	Valid	28	0,348	Drop
9	0,470	Valid	29	0,619	Valid
10	0,537	Valid	30	0,307	Drop
11	0,312	Drop	31	0,419	Valid
12	0,222	Drop	32	0,500	Valid
13	0,183	Drop	33	0,732	Valid
14	-0,006	Drop	34	0,574	Valid
15	0,430	Valid	35	0,076	Drop
16	0,425	valid	36	0,362	Valid
17	0,437	Valid	37	0,651	Valid
18	0,397	Valid	38	0,464	Valid
19	0,489	Valid	39	0,616	Valid
20	0,048	Drop	40	-0,117	Drop

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes empat puluh (40) butir soal pernyataan Kinerja Dosen, diperoleh hasil lima belas (15) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 4, 6, 11, 12, 13,14, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 30, 35, dan 40 dikarenakan nilai  $r_{hit} < r_{tab}$  ( $r_{tab} = 0,361$ ), dengan demikian 15 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan dua puluh lima (25) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Produktivitsa Kerja Dosen selanjutnya.

## 2) Reliabilitas Kinerja Dosen (X2)

Hasil uji realibilitas variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2) diperoleh nilai sebesar 0,854.<sup>178</sup>berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena  $0,854 > 0,6$ .<sup>179</sup>Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

## H. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono<sup>180</sup> terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui

---

<sup>178</sup> Data diolah diPondok Pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 03 Oktober 2019 jam 22.00 WIB.

<sup>179</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ..., hal. 57.

<sup>180</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, ..., hlm.207*

kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Bambang dan Lina<sup>181</sup> menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

**a. Mean (nilai rata-rata)**

Mean adalah *nilai rata-rata* dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

**b. Median (nilai tengah)**

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga disebut *nilai tengah dari data-data yang terurut*. Simbol untuk median adalah Me. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat di tengah.

**c. Modus (nilai yang sering muncul)**

---

<sup>181</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012. hlm. 177

Modus adalah nilai yang sering muncul.<sup>182</sup> Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategorik yang bisa diurutkan.

#### **d. Standar Deviasi dan Varians**

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yg digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data.<sup>183</sup> Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama.

#### **e. Distribusi Frekuensi**

Distribusi Frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga dapat lebih mudah memperoleh gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi Frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
- 2) Tabel distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus

---

<sup>182</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, ..., hlm. 186-187

<sup>183</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*,..., hlm. 189

meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.

- 4) Tabel distribusi frekuensi relatif; tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan di sini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang ditungkan dalam bentuk angka persen.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random.

Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*taraf signifikansi*”.

Menurut Sugiyono<sup>184</sup> untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi. Asumsi kedua data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, maka harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.

### a. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas distribusi galat taksiran data tiap variable (menggunakan SPSS dan Uji Lilliefors), uji homogenitas varians kelompok (menggunakan Uji Barlet dan uji linearitas Persamaan regresi (menggunakan uji regresi SPSS).

---

<sup>184</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,..., hlm. 209-210

### b. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap kedelapan hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Teknik Korelasi sederhana; *Pearson Pruduct Moment*,<sup>185</sup> digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri.
- 2) Teknik korelasi ganda<sup>186</sup> digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yakni menguji apakah terdapat pengaruh yang berarti kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- 3) Teknik regresi sederhana dan ganda<sup>187</sup> digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

## I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai sebenarnya suatu parameter. Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

Hipotesis (atau lengkapnya hipotesis statistik) merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan *apakah hipotesis itu benar atau salah*.  $H_0$  dapat berisikan tanda kesamaan (*equality sign*) seperti  $=$ ,  $\leq$ , atau  $\geq$ . Bilamana  $H_0$  berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*)  $=$ , maka  $H_a$  akan berisi tanda tidak sama (*not-equality sign*). Jika  $H_0$  berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*)  $\leq$ , maka  $H_a$  akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*stirct inequality sign*)  $>$ ; dan jika  $H_0$  berisi  $\geq$ , maka  $H_a$  akan berisi  $<$ .

---

<sup>185</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, ....*, hlm. 218

<sup>186</sup> Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti,....*, hlm. 106-109

<sup>187</sup> Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti,....*, hlm. 69-77

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata hupo dan thesis. Hupo artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan thesis artinya pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Dengan demikian hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. selanjutnya hipotesis alternatif adalah lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Hipotesis statistik 1*: pengaruh kepemimpinan ketua prodi terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam..  
 $H_0: \rho_{y.1} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan ketua prodi terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.  
 $H_1: \rho_{y.1} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan ketua prodi terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.
2. *Hipotesis statistik 2*: pengaruh kinerja dosen terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.  
 $H_0: \rho_{y.2} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif kinerja dosen terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.  
 $H_1: \rho_{y.2} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif kinerja dosen terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.

3. *Hipotesis statistik 3*: pengaruh kepemimpinan ketua Prodi dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam..

$H_0: \rho_{y.1.3} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif kepemimpinan ketua Prodi dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.

$H_1: \rho_{y.1.3} > 0$  artinya terdapat terdapat hubungan positif kepemimpinan ketua Prodi dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan manajemen pendidikan islam.

#### **J. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Kampus STAI Darunnajah Jakarta: Jl. Ulujami Raya No. 10 Pesanggrahan Jakarta Selatan, Jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Juli		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		3	4	1	2	3	4	1	2	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Konsultasi Judul																						
2	Persiapan Kompre																						
3	Ujian Komprehensif																						
4	Pembuatan Proposal																						
5	Pengesahan Proposal																						
6	Ujian Proposal																						
7	Revisi Proposal																						
8	Bimbingan pembimbing																						
9	Ujian Progres I																						
10	Revisi Bab I, II, III																						
11	Uji Coba Angket																						
12	Bimbingan pembimbing																						



## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Dalam tinjauan umum objek penelitian ini akan menjelaskan tentang sejarah STAI Darunnajah Jakarta, visi dan misi STAI Darunnajah Jakarta, pola dasar pendidikan pesantren Darunnajah dan Tabiyatul Mu'allimin wal Mu'allimat Al-Islamiah (TMI) Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

##### **1. Sejarah STAI Darunnajah Jakarta**

Pondok STAI Darunnajah Jakarta adalah lembaga pendidikan Islam swasta (non-pemerintah) yang berada dibawah naungan Yayasan Darunanajah. Dirintis sejak 1942, didirikan Pondok Pesantren pada tanggal 1 April 1974 oleh (Alm) KH. Abdul Manaf Mukhayyar dan dua rekannya (Alm) KH. Qomaruzzaman dan KH. Mahrus Amin, dengan sistem kurikulum yang terpadu,

pendidikan berasrama serta pengajaran bahasa Arab dan Inggris secara intensif serta pendidikan karakter untuk para santri.<sup>188</sup>

STAI Darunnajah Jakarta terletak di Jln. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITS Cipulir Mas) Ulujami, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12250 Telp. (021) 7359786 a. Lokasi pesantren sangat menguntungkan karena berada di pinggiran ibukota, yang mana hal tersebut memudahkan komunikasi, baik dengan instansi pemerintah maupun dengan masyarakat luas.

Pengurus yayasan periode 2008-2013: **Ketua:** H. Saifuddin Arief, SH, MH; **Sekretaris:** Drs. H. Mustofa Hadi Chirzin dan H. Abdul Haris Qodir, S.Mn.; **Bendahara:** Hadiyanto Arief, SH, M.Bs; **Pengawas:** Dr.H. Supriyadi Ahmad, M.A, Ir. H. Edi Wariat Sutaryadi. Untuk efektivitas yayasan kegiatan dibantu oleh Bidang-bidang yaitu: 1) Bidang Pondok Pesantren; 2) Bidang Perguruan Tinggi; 3) Bidang Usaha dan Pengembangan Bisnis; 4) Bidang Pemeliharaan dan Pengembangan Waqaf.

Dengan didukung oleh lingkungan yang asri, Pondok Pesantren Darunnajah berupaya untuk mencetak manusia yang *muttafaqoh fiddin* untuk menjadi kader pemimpin umat/bangsa, selalu mengupayakan terciptanya pendidikan santri yang memiliki jiwa keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, kebebasan berfikir dan berperilaku atas dasar Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW untuk meningkatkan taqwa kepada Allah SWT.

## 2. Visi dan Misi STAI Darunnajah Jakarta

### a. Visi singkat : Unggul. Kompetitif, dan Visioner

Visi lengkap : Terwujudnya Perguruan Tinggi yang unggul dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif dan visioner dalam bidang Hukum Islam dan Pendidikan Islam pada tahun 2020<sup>189</sup>.

Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Unggul

Visi ini mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta<sup>190</sup>, bahwa alumni DA meraih keunggulan dalam bidang ilmu-ilmu keagamaan itu dibuka Fakultas Syari'ah : Program Studi Hukum Keluarga (HK) dan Fakultas Tarbiyah:Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dan Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD).

#### 2) Kompetitif

---

<sup>188</sup> Sofwan Manaf, *Khuthbatul 'Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnajah Press, 2016, hlm. 50.

<sup>189</sup> RIP, Statuta, Renstra, Renop, dan Pedoman Akademik

<sup>190</sup> AD ART Yayasan Darunnajah Jakarta

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta, dalam proses pembentukan k

### 3) Visioner

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta<sup>191</sup> dan visi pesantren Darunn

Visi ini sangat realistis dan jelas karena STAI Darunnajah memiliki beberapa pendukung sebagai berikut: HKI =26 MPI = 424PIAUD = 48

- a. Memiliki 1 orang Guru Besar Tidak Tetap<sup>193</sup>
- b. Memiliki 3 orang dosen tidak tetap bergelar Doktor (S3)<sup>194</sup>
- c. Memiliki 5 orang dosen tetap bergelar Doktor (S3)<sup>195</sup>
- d. Memiliki 25 orang dosen tetap bergelar Magister (S2), dan 3 orang diantaranya sedang menjalani pendidikan program Doktor/S3<sup>196</sup>
- e. Berada di bawah Yayasan Darunnajah Jakarta yang memiliki 17 cabang pesantren di Jawa, Sumatera dan Kalimantan yang memungkinkan Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah memiliki potensi pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang agama Islam, dan hukum Islam.
- f. Berada di bawah Yayasan Darunnajah yang memiliki tanah wakaf seluas 677 hektar<sup>197</sup> yang berada di pulau Jawa, Sumatera, dan Kalimantan<sup>198</sup>. Ini memungkinkan STAI Darunnajah untuk dikembangkan bukan saja di Jakarta, tetapi juga di daerah-daerah yang di sana terdapat Pesantren abang Darunnajah Jakarta, seperti di Cipining Bogor (Jawa Barat), Bengkulu (Sumatera), Cikeusik (Jawa Barat), Serang (Jawa Barat), Nunukan (Kalimantan Timur) dan sebagainya.
- g. Secara geografis STAI Darunnajah terletak di lokasi strategis di ibu kota negara. Berlokasi di daerah Cipulir yang sangat mudah diakses dari berbagai wilayah Jakarta dan sekitarnya.
- h. Memiliki gedung 6 lantai, milik sendiri, yang saat ini setiap lantai dilengkapi dengan kamar mandi, setiap ruangan pada setiap lantai memiliki sistem Air Conditioner (AC) dalam kondisi baik, selain juga memiliki sistem ventilasi yang memadai.

---

<sup>191</sup> Visi Yayasan Darunnajah Jakarta

<sup>192</sup> Visi pesantren Darunnajah Jakarta

<sup>193</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2015

<sup>194</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2016

<sup>195</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2017

<sup>196</sup> Surat Keterangan mahasiswa studi lanjut

<sup>197</sup> Buletin Darunnajah 2015

<sup>198</sup> Data Asset yayasan Tahun 2017

- i. Jaringan Sinyal *wifi* (TUSTAIDA, STAIDA, @darunnajah.ac.id., @akademik.darunnajah.ac.id, PUSTAKA, Prodi.darunnajah.ac.id ) yang dapat diakses oleh segenap sivitas akademika dengan lancar pada setiap lantai.
- b. Misi
  1. Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam hukum Islam.
  2. Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam Pendidikan Islam.
  3. Mempersiapkan mahasiswa untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
  4. Melakukan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian dan pengembangan dalam bidang hukum Islam dan Pendidikan Islam<sup>199</sup>.
3. Tujuan
  - a. Membina dan mengembangkan mahasiswa untuk menjadi ilmuwan dalam hukum Islam, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga profesional lainnya yang beriman, bertaqwa, profesional, berkompeten tinggi dan berwawasan kebangsaan.
  - b. Melanjutkan bakat minat para alumni Madrasah Aliyah dan sekolah yang sederajat dalam mengkaji dan mengembangkan ilmu agama Islam terutama dalam bidang hukum Islam dan Pendidikan Islam.
  - c. Mendukung pengembangan kehidupan politik, ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan dengan berperan sebagai kekuatan moral yang mandiri.
  - d. Mendukung pembangunan masyarakat yang religius, demokratis, cinta damai, cinta ilmu, dan bermartabat.
4. Sasaran dan Strategi Pencapaiannya
  - a. Terselenggaranya kualitas lulusan yang memiliki bobot keilmuan, keahlian, kepemimpinan dan keislaman.
  - b. Terselenggaranya iklim akademik yang kondusif bagi proses pembelajaran dengan menerapkan kebijakan pengembangan pendidikan tinggi, yaitu pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik.

## **B. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

---

<sup>199</sup> RIP, Statuta, Renstra, Renp, dan Pedoman Akademik.

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y), Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ), Kinerja Dosen ( $X_2$ ). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20 untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) yakni sebagai berikut:

### 1. Variabel Mutu Pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam (Y)

#### a. Deskripsi Data

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan:

**Tabel 4.1<sup>200</sup>**  
**Data Deskriptif Variabel**  
**Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y)**

<b>Statistics</b>
Prestasi Akademik

---

<sup>200</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah *Kuantitatif* Jakarta pada Senin, 12 Oktober 2019 jam 20.00 WIB

N	Valid	86
	Missing	0
Rata-rata ( <i>Mean</i> )		99,34
Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )		1,445
Nilai Tengah ( <i>Median</i> )		99,00
Skor yang sering muncul ( <i>Modus atau Mode</i> )		103
Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )		13,398
Rata-rata kelompok ( <i>Variance</i> )		179,497
Rentang ( <i>Range</i> )		60
Skor terkecil ( <i>Minimum</i> )		69
Skor terbesar ( <i>Maximum</i> )		129
Jumlah ( <i>Sum</i> )		8543

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Mutu Pendidikan MPI (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 86 responden, skor rata-rata 99,34, skor rata-rata kesalahan standar 1,445, median 99,00, modus 103 simpang baku 13,398, varians 179,497, rentang skor 60, skor terendah 69, skor tertinggi 129.

Memperhatikan skor rata-rata Mutu Pendidikan yaitu 106,36 atau sama dengan 99,34:  $135 \times 100\% = 73,58\%$  dari skor idealnya yaitu 135. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:<sup>201</sup>

**Tabel. 4.2**  
**Kriteria Taraf Perkembangan Variabel**

No.	Tingkat %	Keterangan
-----	-----------	------------

<sup>201</sup>Moch Idochi Anwar, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung, 1984, ha.l. 101

1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Mutu Pendidikan MPI berada pada taraf **Cukup Tinggi (73,58 %)**. Hal ini menunjukkan bahwa Mutu Pendidikan MPI di kampus belum maksimal, sehingga Mutu Pendidikan perlu peningkatan.

**b. Tabel Frekuensi**

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Mutu Pendidikan MPI (Y) adalah sebagai berikut:

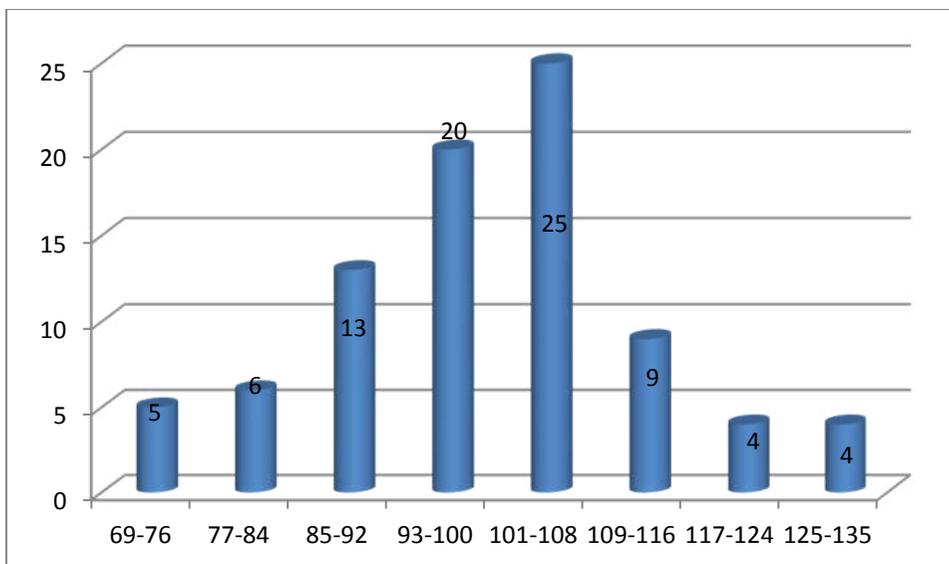
**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Mutu Pendidikan MPI (Y)**

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)

69 – 76	5	5,81	5,81
77– 84	6	6,98	12,79
85– 92	13	15,12	27,91
93– 100	20	23,26	53,49
101– 108	25	29,07	72,09
109 – 116	9	10,46	87,21
117– 124	4	4,65	94,19
125-135	4	4,65	100
Jumlah	86	100	

**c. Gambar Histogram**

**Gambar 4.1**  
**Histogram Skor**  
**Mutu Pendidikan MPI (Y)**



Gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa skor variabel Mutu Pedidikan MPI, memiliki kecenderungan sebaran yang sedang. Hal ini seperti dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 103 yang lebih kecil dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 1,44

## 2. Variabel Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)

### a. Deskripsi Data

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Data Deskriptif Variabel**  
**Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)**

Prestasi Akademik		
N	Valid	86
	Missing	0
Rata-rata ( <i>Mean</i> )		91,69
Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )		1,662
Nilai Tengah ( <i>Median</i> )		94,50
Skor yang sering muncul ( <i>Modus atau Mode</i> )		97 <sup>a</sup>
Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )		15,411
Rata-rata kelompok ( <i>Variance</i> )		237,512
Rentang ( <i>Range</i> )		56
Skor terkecil ( <i>Minimum</i> )		63
Skor terbesar ( <i>Maximum</i> )		119
Jumlah ( <i>Sum</i> )		7885

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Kepemimpinan Ketua Prodi (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 86 responden, skor rata-rata 91,44, skor rata-rata kesalahan standar 1,972, median 95,00, modus 97<sup>a</sup>, simpang baku 15,411, varians 237,512, rentang skor 56, skor terendah 63, skor tertinggi 119.

Memperhatikan skor rata-rata Kepemimpinan Ketua Prodi yaitu 99,45 atau sama dengan  $91,44:125 \times 100\% = 73,15\%$  dari skor idealnya yaitu 125. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:<sup>202</sup>

**Tabel. 4.5**  
**Kriteria Taraf Perkembangan Variabel**

---

<sup>202</sup>Moch Idochi Anwar, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung, 1984, ha.l. 101

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Kepemimpinan Ketua Prodi berada pada taraf **Cukup Tinggi (73,15% %)**. Hal ini menunjukkan bahwa Ketua Prodi telah melaksanakan tugas membimbing, membina, mengarahkan, mengawasi, memotivasi mahasiswa dengan cukup baik. Hal ini masih perlu di tingkatkan , meningkatkan Kepemimpinan di Suatu Lembaga Pendidikan dapat meningkatkan mutu Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus.

b. **Tabel Frekuensi**

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah sebagai be

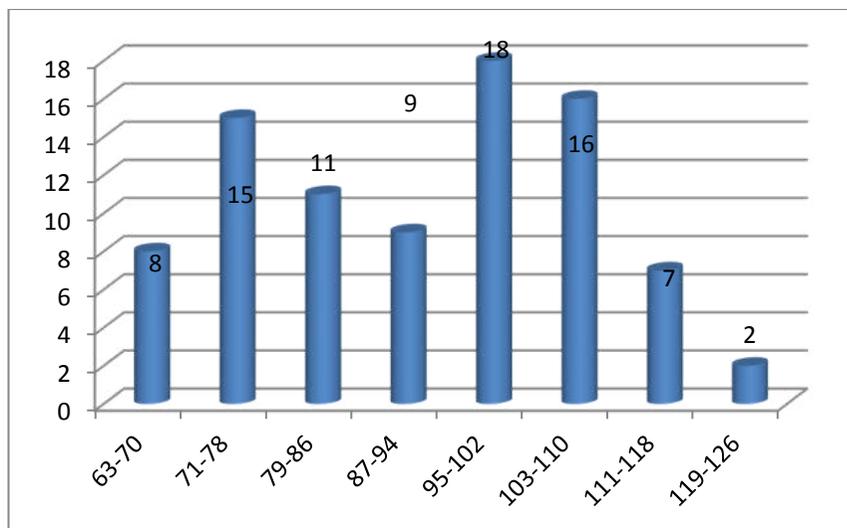
**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)**

Kelas Interval	Frekuensi	

	(Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
63 – 70	8	9,30	9,30
71 – 78	15	17,44	26,74
79– 86	11	12,79	39,53
87– 94	9	10,47	50
95– 102	18	20,93	70,93
103– 110	16	18,60	89,53
111– 118	7	8,14	97,67
119-126	2	2,33	100
Jumlah		100	

c. **Gambar Histogram**

**Gambar 4.2**  
**Histogram Skor**  
**Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)**



### 3. Variabel Kinerja Dosen (X2)

#### a. Deskripsi Data

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini

**Tabel 4.7**  
**Data Deskriptif**  
**Variabel Kinerja Dosen (X2)**

Statistics
------------

**Data Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2)**

Prestasi Akademik		
N	Valid	86
	Missing	0
Rata-rata ( <i>Mean</i> )		101,69
Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )		1,480
Nilai Tengah ( <i>Median</i> )		100,50
Skor yang sering muncul ( <i>Modus atau Mode</i> )		121
Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )		13,723
Rata-rata kelompok ( <i>Variance</i> )		188,312
Rentang ( <i>Range</i> )		53
Skor terkecil ( <i>Minimum</i> )		70
Skor terbesar ( <i>Maximum</i> )		123
Jumlah ( <i>Sum</i> )		8745

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Kinerja Dosen (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 86 responden, skor rata-rata 101,69, skor rata-rata kesalahan standar 1,480, median 100,50, modus 121, simpang baku 13,723, varians 188,312, rentang skor 53, skor terendah 70, skor tertinggi 123.

Memperhatikan skor rata-rata Kinerja Dosen yaitu 102,07 atau sama dengan 101,69:  $125^{203} \times 100\% = 81,35\%$  dari skor idealnya yaitu 125. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:<sup>204</sup>

**Tabel. 4.8**  
**Kriteria Taraf Perkembangan Variabel**

<sup>203</sup> Didapat dari jumlah soal di kali jumlah jawaban misal  $25 \times 5 = 125$

<sup>204</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, ....*, hlm.101

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Kinerja Dosen berada pada taraf **Tinggi (81,35%)**. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Dosen baik, dengan adanya kinerja dosen yang baik diharapkan dapat meningkatkan mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus.

**b. Tabel Frekuensi**

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Kinerja Dosen (X2) adalah sebagai berikut:

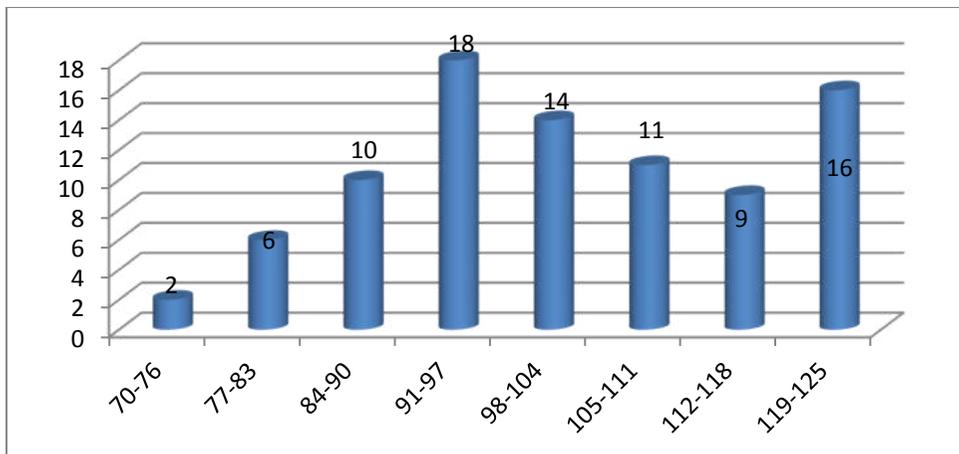
**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen (X2)**

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)

70 – 76	2	2,33	2,33
77 – 83	6	6,98	9,31
84– 90	10	11,63	20,94
91– 97	18	20,93	41,87
98– 104	14	16,28	58,15
105– 111	11	12,79	70,94
112– 118	9	10,46	81,4
119-125	16	18,60	100
Jumlah	86	100	

**c. Gambar Histogram**

**Gambar 4.3**  
**Histogram Skor Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>)**



### C. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang **Mutu Pendidikan Menajaman Pendidikan Islam (Y)**, dan **Kepemimpinan Ketua Prodi (X<sub>1</sub>)**, **Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>)**, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya tiga persyaratan analisis yaitu 1) analisis normalitas distribusi galat taksiran adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal*, 2) analisis linieritas persamaan regresi (Y atas X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>,) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*, dan 3) analisis homogenitas varian yakni varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Sedangkan uji independensi kedua variabel bebas tidak dilakukan, karena kedua variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

- a. **Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi (X<sub>1</sub>) terhadap Mutu Pendidikan (Y).**

Hipotesis yang akan diuji dalam kasus ini adalah:

Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas  $> 0,05$ , Ho diterima

H<sub>1</sub>: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas  $\leq 0,05$ , Ho ditolak

Yang berarti bahwa:

Ho: Galat taksiran **Kepemimpinan Ketua Prodi (X<sub>1</sub>)** atas Mutu Pendidikan (**Y**) adalah *normal*

Hi: Galat taksiran **Kepemimpinan Ketua Prodi (X<sub>1</sub>)** atas Mutu Pendidikan (**Y**) adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.10<sup>205</sup>**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>1</sub>**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,43271451
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,055
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 4.10 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,200 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 0,081$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,645$  ( $Z_{hitung} 0,081 < Z_{tabel} 1,645$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *berdistribusi normal*.

**b. Pengaruh Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>) terhadap Mutu Pendidikan (Y).**

---

<sup>205</sup> Data Uji Normalitas Galat Taksiran diolah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 21.00 hari Minggu, 13 Oktober 2019

Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas  $> 0,05$ , Ho diterima

H<sub>1</sub>: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas  $\leq 0,05$ , Ho ditolak

Yang berarti bahwa:

Ho: Galat taksiran Kinerja Dosen atas Mutu Pendidikan adalah *normal*.

H<sub>1</sub>: Galat taksiran Kinerja Dosen atas Mutu Pendidikan adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>2</sub>**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,06971443
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,066
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 4.11 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,200^{c,d} > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 0.069$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,645$  ( $Z_{hitung} 0.069 < Z_{tabel} 1,645$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah *berdistribusi normal*.

- c. **Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) dan Kinerja Dosen ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam (Y)**

Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas  $> 0,05$ , Ho diterima  
 H<sub>1</sub>: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas  $\leq 0,05$ , Ho ditolak

Yang berarti bahwa:

Ho: Galat taksiran Kepemimpinan Ketua Prodi atas Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam adalah *normal*

H<sub>1</sub>: Galat taksiran Kepemimpinan Ketua Prodi atas Kinerja Dosen dan Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.12**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,99784277
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,049
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 4.12 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P = 0,200  $> 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung}$  0,061 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf

kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,645$  ( $Z_{hitung} = 0,074 < Z_{tabel} 1,645$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$   $X_2$  adalah *berdistribusi normal*.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yakni uji linieritas persamaan regresi, uji normalitas distribusi galat taksiran, uji homogenitasvarians kelompok atau uji asumsi heteroskedas-tisitas regresi, dari ketiga persyaratan hipotesis penelitian tersebut akan dijabarkan satu persatu di bawah ini:

## 2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi akan dihitung menggunakan SPSS statistic dengan langkah-langkah sebagaimana yang di kemukakan C. Trihendradi.<sup>206</sup> Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah sebagai berikut ini:

### a. Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) terhadap Mutu Pendidikan MPI (Y).

Hipotesis Statistik:

$H_0: Y = A + BX_1$ , artinya regresi Mutu Pendidikan atas Kepemimpinan Ketua Prodi adalah *linier*.

$H_1: Y \neq A + BX_1$ , artinya regresi Mutu Pendidikan atas Kepemimpinan Ketua Prodi adalah *Tidak linier*.

---

<sup>206</sup>Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, Andi Offset, 2010, hal. 139-233

**Tabel 4.13**  
ANOVA (Y atas  $X_1$ )<sup>207</sup>

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan MPI * Kepemimpinan Ketua Prodi	Between Groups	(Combined)	8823,388	43	205,195	1,340	,173
		Linearity	4147,129	1	4147,129	27,072	,000
		Deviation from Linearity	4676,258	42	111,339	,727	,847
	Within Groups		6433,833	49	153,187		
	Total		15257,221	85			

Dari tabel 4.13 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig = 0,847 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 1,668$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 43 dan dk penyebut 49 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,63 ( $F_{hitung} 0,727 < F_{tabel} 1,60$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *linear*.

#### **b. Pengaruh Kinerja Dosen ( $X_2$ ) terhadap Mutu Pendidikan MPI (Y).**

Hipotesis Statistik:

---

<sup>207</sup> Data uji persamaan linieritas diolah di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, hari Minggu, 13 Oktober 2019

$H_0: Y = A + BX_1$ , artinya regresi Mutu Pendidikan atas Kinerja Dosen adalah *linier*.

$H_1: Y \neq A + BX_1$ , artinya regresi Mutu Pendidikan atas Kinerja Dosen adalah *tidak linier*.

**Tabel 4.14**  
**ANOVA (Y atas  $X_2$ )**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan * Kinerja Dosen	Between Groups	(Combined )	8585,304	37	232,035	1,669	,048
		Linearity	4841,442	1	4841,442	34,831	,000
		Deviation from Linearity	3743,862	36	103,996	,748	,816
	Within Groups		6671,917	48	138,998		
	Total		15257,221	85			

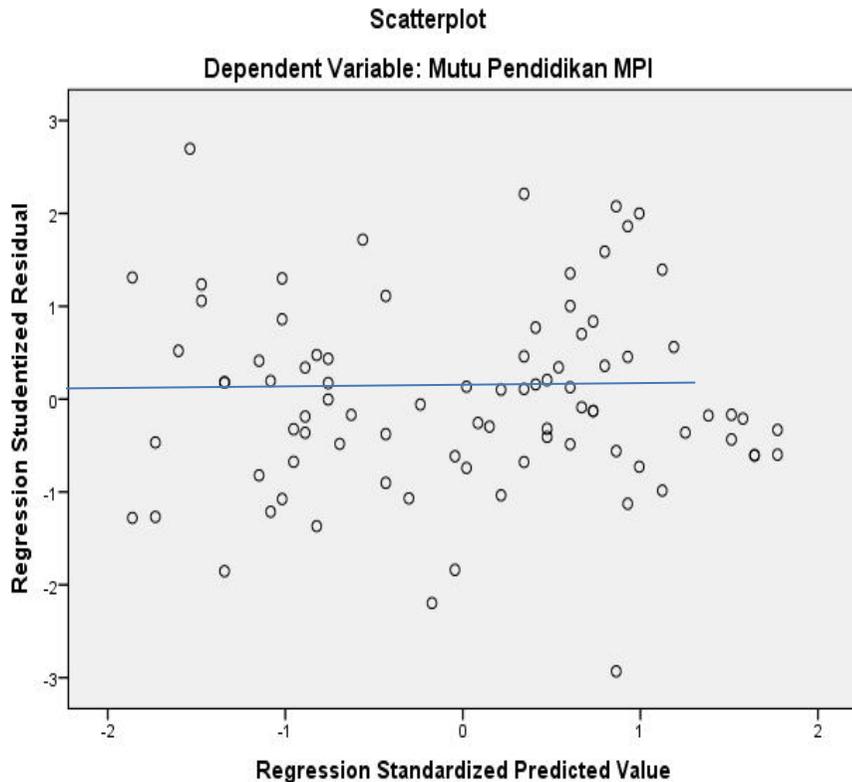
Dari tabel 4.14 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_2$  menunjukkan nilai P Sig = 0,816 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 0,748$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 37 dan dk penyebut 48 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,65 ( $F_{hitung} 0,748 < F_{tabel} 1,64$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah *linear*.

### 3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

<sup>208</sup> Data uji persamaan linieritas diolah di Pondok pesantren Darunnajah Jakarta, hari Minggu, 13 Oktober 2019

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

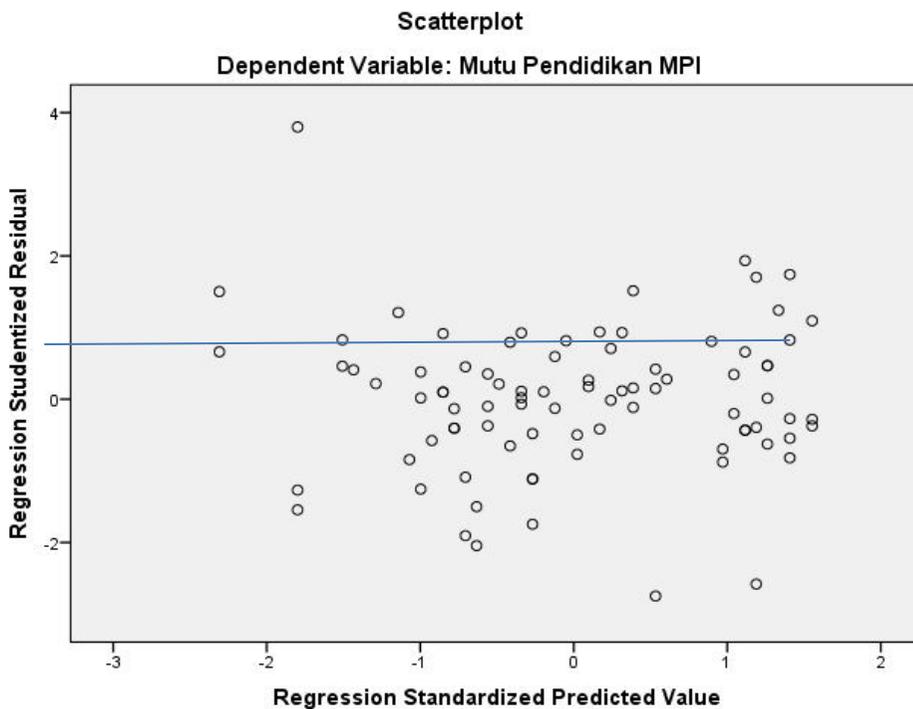
- a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan MPI (Y) atas Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ).



**Gambar 4.4**  
**Heteroskedastisitas (Y- $X_1$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varians kelompok adalah *homogen*.

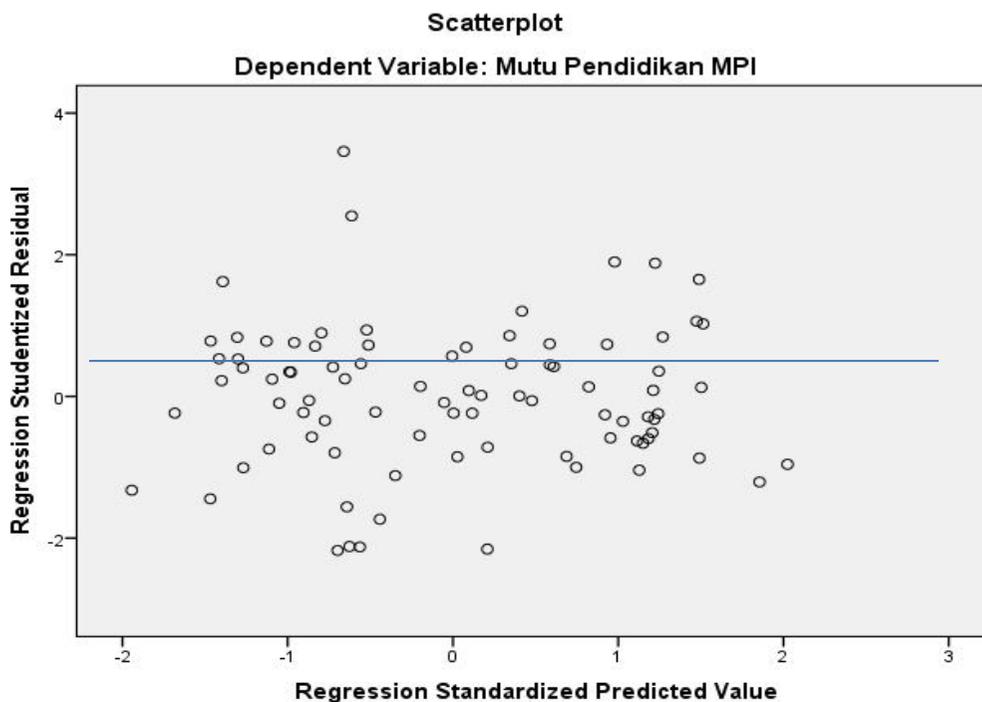
- b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan MPI (Y) atas Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>).



**Gambar 4.5**  
**Heteroskedastisitas (Y- X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan MPI (Y) atas Kepemimpinan Ketua Prodi (X<sub>1</sub>) Kinerja Dose (X<sub>2</sub>).



**Gambar 4.6**  
**Heteroskedastisitas ( $Y-X_1, X_2$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

#### **D. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ), Kinerja Dosen ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan ( $Y$ ). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) Mutu Pendidikan ( $Y$ )**

Hipotesis Penelitian:

$H_0: \rho_{y.1} \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) Mutu Pendidikan (Y)

$H_1: \rho_{y.1} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) Mutu Pendidikan (Y)

**Tabel 4.15**  
**Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana)( $\rho_{y1}$ )<sup>209</sup>**

Correlations			
		Mutu Pendidikan MPI	Kepemimpinan Ketua Prodi
Mutu Pendidikan MPI	Pearson Correlation	1	,521**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	86	86
Kepemimpinan Ketua Prodi	Pearson Correlation	,521**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	86	86
	N	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

- 0 : Tidak ada Pengaruh
- 0,10 – 0,25 : Pengaruh lemah
- 0,26 – 0,50 : Pengaruh cukup kuat
- 0,51 – 0,75 : Pengaruh kuat
- 0,76 – 0,99 : Pengaruh sangat kuat
- 1 : Pengaruh hubungan sempurna

Berdasarkan tabel 4.15 tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y1}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 60% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* ( $\rho_{y1}$ ) adalah 0,521 (korelasi Pengaruh Kuat), dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  (korelasi signifikan). Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi*

<sup>209</sup> Data diolah di pondok pesantren Darunnajah *Kuantitatif* Jakarta pada Minggu 13 Oktober 2019

*diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif, sangat kuat dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Dosen (Y).

**Tabel 4.16**  
**Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)  $X_1$  Atas  $Y$ <sup>210</sup>**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,263	11,501	,272	31,355	1	84	,000	,521 <sup>a</sup>	
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi											
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan											

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $R = 0,521$  dan koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,272 yang berarti bahwa Kepemimpinan ketua prodi ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 27,2% dan sisanya yaitu 72,8 % ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.17**  
**Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ( $\rho_{y1}$ )**

<sup>210</sup>Data Koefisien Determinasi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, 13 Oktober 2019

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,782	7,524		7,680	,000
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,453	,081	,521	5,600	,000
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI						

Arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,453.

## 2. Pengaruh Kinerja Dosen ( $X_2$ ) terhadap Mutu Pendidikan ( $Y$ )

$H_0 \rho_{y2} \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Minat Belajar terhadap Prestasi Akademik.

$H_1 \rho_{y2} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Minat Belajar terhadap Prestasi Akademik.

**Tabel 4.18**

### Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana)( $\rho_{y2}$ )<sup>211</sup>

Correlations			
		Mutu Pendidikan MPI	Kinerja Dosen
Mutu Pendidikan MPI	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	86	86
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	78	78
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Keterangan: Interpretasi atau kriteria derajat koefisien korelasi:

- 0 : Tidak ada Pengaruh
- 0,10 – 0,25 : Pengaruh lemah
- 0,26 – 0,50 : Pengaruh cukup kuat
- 0,51 – 0,75 : Pengaruh kuat
- 0,76 – 0,99 : Pengaruh sangat kuat
- 1 : Pengaruh sempurna

Berdasarkan tabel 4.19 tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 60% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* ( $\rho_{y2}$ ) adalah 0,563\*\* (korelasi pengaruh Kuat) dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  (korelasi signifikan) . Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana prestasi akademik atas minat belajar, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

<sup>211</sup>Data Koefisien Korelasi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, Oktober 2019.

### Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) X<sub>2</sub> atas Y

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,309	11,135	,317	39,045	1	84	,000	,563 <sup>a</sup>
a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen										
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan										

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $R=0,563$  koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,317 yang berarti bahwa Kinerja Dosen ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan MPI 31,7% dan sisanya yaitu 68,3 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana Ketua Prodi atas Mutu Pendidikan (Y), adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.20**  
**Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ( $\rho_{y2}$ )<sup>212</sup>**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,413	9,030		4,808	,000
	Kinerja Dosen	,550	,088	,563	6,249	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

Arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kinerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,550.

3. **Pengaruh Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) dan Kinerja Dosen ( $X_2$ ) terhadap Mutu Pendidikan ( $Y$ )**

Hipotesis Statistik

$H_0 \rho_{y1.2} \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan.

$H_{1\rho_{y1.2}} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan

---

<sup>212</sup>Data Koefisien Determinasi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 12.10 hari Rabu, 24 Juli 2019.

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Signifikansi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6760,888	2	3380,444	33,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8496,333	83	102,365		
	Total	15257,221	85			
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI						
b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi						

Berdasarkan tabel 4.21 tentang pengujian hipotesis  $R_{y.1.2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 50% ( $\alpha = 0,00$ ) diperoleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* ( $R_{y.1.2}$ ) adalah 0,666 (korelasi Oangat kuat) dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  (korelasi signifikan) Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat kuat serta signifikan Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

**Tabel 4.22**  
**Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)<sup>213</sup> (Py<sub>2</sub>)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,666 <sup>a</sup>	,443	,430	10,118	,443	33,023	2	83	,000	,666 <sup>a</sup>
a. Predictors: Kinerja Dosen, Kepemimpinan										
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI										

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh Nilai R= 0,666 an nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> (*R square*) = 0,443 yang berarti bahwa Kepemimpinan dan Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan MPI secara bersama-sama sebesar 44,3% dan sisanya yaitu 55,7 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi ganda Mutu Pendidikan atas Kinerja Dosen dan Kepemimpinan Keta Prodi secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

<sup>213</sup>Data Koefisien Determinasi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 15.15 hari senin 14 oktober 2019

**Tabel 4.23**  
**Arah Pengaruh (Koefisien Determinasi)<sup>214</sup>**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,819	9,156		2,820	,006
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,327	,075	,376	4,330	,000
	Kinerja Dosen	,428	,085	,439	5,053	,000
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI						

Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 25,819 + 0,327X_1 + 0,428X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan MPI sebesar 0,755.

### E. Analisis Butir

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian mulai dari variabel Mutu Pendidikan (Y), Kompetensi Profesional (X<sub>1</sub>) dan Produktivitas Kerja Dosen (X<sub>2</sub>) sebagai berikut:

Tabel 4. 27  
Analisis Butir Variabel

<sup>214</sup>Data Koefisien Korelasidiolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 23.00 hari Rabu, 24 Juni 2019

## Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam

No.	Alternatif Jawaban	Prosentase	Pernyataan Instrumen dan Analisis
1	SL	30%	<p>1. Kampus menyediakan fasilitasi dan memotivasi mahasiswa agar memiliki perilaku dan sikap orang beriman melalui pembiasaan (budaya sekolah) dan keteladanan dan mengamalkan sesuai dengan ajaran agama Islam.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (86%) di vasilitasi dan dimotivasi oleh kampus sebagai pembinaan sikap mereka</p>
	SR	56%	
	KD	14%	
	P	0%	
	TP	0%	
2	SL	29%	<p>2. Saya memiliki perilaku dan karakter yang menciptakan kerukunan antar mahasiswa, kelompok di lingkungan kampus dan masyarakat.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa (98%) memiliki prilaku karakter yang menciptakan kerukunan</p>
	SR	24%	
	KD	45%	
	P	2%	
	TP	0%	
3	SL	32%	<p>3. Mahasiswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yaitu Mengerjakan tugas yang diberikan dosen tepat waktu.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (82%) memiliki sikap disiplin yaitu mengerjakan tugas yang di berikan dosen.</p>
	SR	50%	
	KD	18%	
	P	0%	
	TP	0%	
4	SL	14%	<p>4. Dosen merasa terbebani dalam memberikan penilaian karena instrumen dan prosedur yang rumit dan kurang dipahami.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebgaiian besar dosen (68%) tidak merasa terbebani dalam memberikan penilaian.</p>
	SR	16%	
	KD	27%	
	P	41%	
	TP	0%	
5	SL	31%	<p>5. Saya memiliki ilmu pengetahuan teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan</p>
	SR	43%	
	KD	24%	
	P	2%	

	TP	0%	regional, dan internasional.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (98.8%) memiliki ilmu pengetahuan teknologi, seni dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional..
6	SL	39%	6. Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (92.6%) Menyatakan tingkat kelulusan berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi
	SR	28%	
	KD	29%	
	P	4%	
	TP	0%	
7	SL	28%	7. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan dosen tidak selaras dengan mata pelajaran yang diampu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (15%) Mengatakan Kualifikasi dan latar belakang pendidikan dosen selaras dengan mata pelajaran yang diampu .
	SR	56%	
	KD	15%	
	P	2%	
	TP	0%	
8	SL	32%	8. Mahasiswa merusak sarana dan prasarana pembelajaran atau kepentingan umum yang ada di kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (100%) tidak merusak sarana dan prasarana pembelajaran atau kepentingan umum yang ada di kampus.
	SR	48%	
	KD	20%	
	P	0%	
	TP	0%	
9	SL	27%	9. Saya memiliki keterampilan berfikir dan bertindak kreatif melalui kegiatan pengalaman pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (100%) memiliki keterampilan berfikir dan bertindak kreatif melalui kegiatan pengalaman pembelajaran.
	SR	39%	
	KD	34%	
	P	0%	
	TP	0%	
10	SL	27%	10. Kampus mengelola fasilitas pengembangan keterampilan sudah
	SR	51%	

	KD	21%	terfokus dan terencana dengan optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (80,0%) menyatakan Kampus mengelola fasilitas pengembangan keterampilan sudah terfokus dan terencana dengan optimal.
	P	0%	
	TP	11%	
11	SL	28%	11. Saya tidak memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan dari yang dipelajari di kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (100%) mampu memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan dari yang dipelajari di kampus.
	SR	29%	
	KD	39%	
	P	0%	
	TP	0%	
12	SL	22%	12. Perangkat pembelajaran disusun dosen sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial yaitu menghayati dan mengamalkan yang sudah diajarkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (82%) menyatakan Perangkat pembelajaran disusun dosen sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial.
	SR	60%	
	KD	18%	
	P	0%	
	TP	0%	
13	SL	32%	13. Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (83%) menyatakan Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran
	SR	51%	
	KD	16%	
	P	1%	
	TP	0%	
14	SL	21%	14. Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (97%) menyatakan Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi
	SR	49%	
	KD	27%	
	P	4%	
	TP	0%	

			pembelajaran
15	SL	0%	15. Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (81%) meyakini pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat
	SR	0%	
	KD	19%	
	P	37%	
	TP	44%	
16	SL	16%	16. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (100%) menyatakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan.
	SR	51%	
	KD	33%	
	P	0%	
	TP	0%	
17	SL	21%	17. Kampus Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum perguruan tinggi . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (96%) menyatakan Kampus Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum perguruan tinggi
	SR	43%	
	KD	32%	
	P	4%	
	TP	0%	
18	SL	40%	18. Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (81%) Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan .
	SR	40%	
	KD	19%	
	P	0%	
	TP	0%	
19	SL	0%	19. kurikulum yang dikembangkan tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (85%) menyatakan kurikulum yang dikembangkan sesuai dengan pedoman kampus
	SR	1%	
	KD	14%	
	P	63%	
	TP	32%	
20	SL	0%	20. Acuan pengembangan visi, misi, dan

	SR	0%	tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (78%) menyatakan Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus sesuai dengan tujuan akademi .
	KD	22%	
	P	38%	
	TP	39%	
21	SL	24%	21. Kampus menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku . Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (84%) bahwa Kampus menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku.
	SR	50%	
	KD	16%	
	P	16%	
	TP	0%	
22	SL	41%	22. kampus mengatur beban belajar berdasarkan bentuk pendalaman materi . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (78%) bahwa kampus mengatur beban belajar berdasarkan bentuk pendalaman materi.
	SR	33%	
	KD	22%	
	P	41%	
	TP	0%	
23	SL	28%	23. kampus melaksanakan kegiatan pengembangan diri mahasiswa . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (79%) bahwa kampus melaksanakan kegiatan pengembangan diri mahasiswa.
	SR	52%	
	KD	19%	
	P	0%	
	TP	1%	
24	SL	21%	24. Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (98%) bahwa Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa tidak terbatas
	SR	49%	
	KD	27%	
	P	4%	
	TP	0%	
25	SL	44%	25. Pendidik menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (65%) bahwa
	SR	37%	
	KD	19%	
	P	0%	
	TP	0%	

			masih ada Pendidik yang tidak menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis .
26	SL	33%	26. Dosen Melakukan penilaian otentik secara komprehensif . Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (81%) menyatakan bahwa dosen melakukan penilaian otentik secara komprehensif .
	SR	51%	
	KD	16%	
	P	0%	
	TP	0%	
27	SL	28%	27. Dosen Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (84%) menyatakan bahwa dosen Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.
	SR	52%	
	KD	19%	
	P	0%	
	TP	1%	

**Tabel 4. 29**  
**Analisis Butir Variabel**  
**Kinerja Dosen (X2)**

No.	Alternatif Jawaban	Prosentase	Pernyataan Instrumen dan Analisis
1	SL	10%	<p>1. Dosen menyiapkan Silabus, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran dan Dosen menyampaikan silabus kepada mahasiswa dan meminta setiap mahasiswa memilikinya.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (86%) dosen menyiapkan Silabus, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran dan Dosen menyampaikan silabus kepada mahasiswa dan meminta setiap mahasiswa memilikinya</p>
	SR	56%	
	KD	27%	
	P	5%	
	TP	2%	
2	SL	8%	<p>2. Dosen menyampaikan program pembelajaran atau perkuliahan kepada mahasiswa dan tujuan perkuliahan yang akan dicapai.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa (90%) menyatakan bahwa dosen menyampaikan program pembelajaran atau perkuliahan kepada mahasiswa dan tujuan perkuliahan yang akan dicapai</p>
	SR	58%	
	KD	23%	
	P	9%	
	TP	2%	
3	SL	5	<p>3. Dosen menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (89%) Dosen menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis .</p>
	SR	62%	
	KD	22%	
	P	11%	
	TP	0%	

4	SL	30%	<p>4. Pada saat kuliah pertama, dosen melakukan sosialisasi tentang pengelolaan agenda perkuliahan, kehadiran, tujuan materi kuliah, materi tugas, penilaian.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen (90%) Pada saat kuliah pertama, dosen melakukan sosialisasi tentang pengelolaan agenda perkuliahan, kehadiran, tujuan materi kuliah, materi tugas, penilaian</p>
	SR	31%	
	KD	27%	
	P	11%	
	TP	1%	
5	SL	1%	<p>5. Dosen membimbing mahasiswa untuk aktif mengembangkan bakat diri melalui kegiatan didalam dan di luar kampus..</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (90%) Dosen membimbing mahasiswa untuk aktif mengembangkan bakat diri melalui kegiatan didalam dan di luar kampus.</p>
	SR	47%	
	KD	30%	
	P	20%	
	TP	2%	
6	SL	0%	<p>6. Dosen tidak peduli terhadap permasalahan akademik dan non akademik mahasiswa</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (19%) Menyatakan dosen tidak peduli terhadap permasalahan akademik dan non akademik mahasiswa</p>
	SR	9%	
	KD	10%	
	P	23%	
	TP	58%	
7	SL	58%	<p>7. Dosen melaksanakan UTS dan UAS,sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/kalender akademik dan memiliki standar penilaian dan disampaikan diawal perkuliahan.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (81%) Mengatakan Dosen melaksanakan UTS dan UAS,sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/kalender akademik dan memiliki standar penilaian dan disampaikan diawal</p>
	SR	23%	
	KD	10%	
	P	10%	
	TP	9%	

			perkuliahan
8	SL	45%	<p>8. Dosen melayani mahasiswa mengikuti UAS yang jumlah kehadirannya dalam perkuliahan sekurang-kurangnya 75% dari jumlah tatap muka.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (93%) menyatakan bahwa dosen melayani mahasiswa mengikuti UAS yang jumlah kehadirannya dalam perkuliahan sekurang-kurangnya 75% dari jumlah tatap muka</p>
	SR	18%	
	KD	30%	
	P	5%	
	TP	2%	
9	SL	29%	<p>9. Dosen Mengetahui landasana pendidikan dan mengetahui kemampuan masing-masing pendidik dan mengetahui perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik/mahasiswa</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (81%) dosen Mengetahui landasana pendidikan dan mengetahui kemampuan masing-masing pendidik dan mengetahui perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik/mahasiswa</p>
	SR	36%	
	KD	16%	
	P	10%	
	TP	9%	
10	SL	11%	<p>10. Dosen tidak menguasai materi perkuliahan dengan baik.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (80,0%) menyatakan Dosen tidak menguasai materi perkuliahan dengan baik</p>
	SR	22%	
	KD	29%	
	P	29%	
	TP	11%	
11	SL	40%	<p>11. Dosen mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa dan membawa perangkat pembelajaran disaat hendak mengajar.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (89%) dosen mengetahui faktor-faktor yang</p>
	SR	23%	
	KD	26%	
	P	6%	
	TP	5%	

			mempegaruhi suasana belajar mahasiswa dan membawa perangkat pembelajaran disaat hendak mengajar.
12	SL	32%	<p><b>12.</b> Dosen menciptakan iklim belajar mengajar dan suasana akademik yang kondusif</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (87%) dosen menciptakan iklim belajar mengajar dan suasana akademik yang kondusif</p>
	SR	38%	
	KD	18%	
	P	7%	
	TP	6%	
13	SL	40%	<p><b>13.</b> Dosen menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab setelah proses pembelajaran</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (88%) Dosen menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab setelah proses pembelajaran</p>
	SR	22%	
	KD	26%	
	P	8%	
	TP	4%	
14	SL	2%	<p><b>14.</b> Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (5%) Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik</p>
	SR	3%	
	KD	29%	
	P	30%	
	TP	36%	
15	SL	41%	<p><b>15.</b> Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas menarik, sehingga mudah difahami</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (83%) Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas menarik, sehingga mudah difahami</p>
	SR	29%	
	KD	14%	
	P	7%	
	TP	9%	
16	SL	6%	<p><b>16.</b> Dosen tidak membantu mahasiswa mengakses sumberdaya kampus untuk kegiatan pembelajaran.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (12%) Dosen tidak membantu mahasiswa mengakses sumberdaya kampus untuk kegiatan pembelajaran.</p>
	SR	5%	
	KD	25%	
	P	27%	
	TP	37%	

17	SL	39%	17. Dosen memiliki pribadi yang baik dan santun saat berada di lingkungan perguruan tinggi dan dalam pelaksanaan perkuliahan (kejelasan, sopan dan santun dalam berbahasa) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (89%) Dosen memiliki pribadi yang baik dan santun saat berada di lingkungan perguruan tinggi dan dalam pelaksanaan perkuliahan (kejelasan, sopan dan santun dalam berbahasa)
	SR	35%	
	KD	16%	
	P	3%	
	TP	8%	
18	SL	43%	18. Dosen memberikan penilaian kepada mahasiswa secara obyektif Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (96%) Dosen memberikan penilaian kepada mahasiswa secara obyektif
	SR	31%	
	KD	22%	
	P	4%	
	TP	0%	
19	SL	41%	19. Dosen Obyektifitas dalam memberikan nilai kepada mahasiswa dan Transparansi dalam penetapan nilai akhir mahasiswa . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (97%) Dosen Obyektifitas dalam memberikan nilai kepada mahasiswa dan Transparansi dalam penetapan nilai akhir mahasiswa
	SR	39%	
	KD	17%	
	P	2%	
	TP	1%	
20	SL	5%	20. Dosen tidak Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan dengan baik Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (13%) menyatakan bahwa Dosen tidak Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan dengan baik
	SR	7%	
	KD	12%	
	P	36%	
	TP	40%	
21	SL	45%	21. Dosen Memiliki keterampilan menggunakan sarana teknologi modern dalam memberikan materi kuliah . Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (93%) dosen Memiliki
	SR	35%	
	KD	13%	
	P	5%	
	TP	2%	

			keterampilan menggunakan sarana teknologi modern dalam memberikan materi kuliah .
22	SL	43%	22. Dosen menerima saran dan kritik dari mahasiswa tentang upaya perbaikan kualitas pembelajaran . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (83%) Dosen menerima saran dan kritik dari mahasiswa tentang upaya perbaikan kualitas pembelajaran
	SR	32%	
	KD	17%	
	P	7%	
	TP	1%	
23	SL	5%	23. Dosen tidak memiliki Kemampuan dalam memotivasi siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (13%) Dosen tidak memiliki Kemampuan dalam memotivasi siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar
	SR	7%	
	KD	9%	
	P	45%	
	TP	34%	
24	SL	43%	24. Dosen memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa sesuai dengan bobot SKS dan tujuan perkuliahan Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (92%) Dosen memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa sesuai dengan bobot SKS dan tujuan perkuliahan
	SR	32%	
	KD	17%	
	P	7%	
	TP	1%	
25	SL	643%	25. Dosen menciptakan komunikasi yang baik memberikan perhatian dan peduli terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (92%) Dosen menciptakan komunikasi yang baik memberikan perhatian dan peduli terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus
	SR	32%	
	KD	17%	
	P	7%	
	TP	1%	

Tabel 4. 28

## Analisis Butir Variabel

## Kepemimpinan Ketua Prodi (X1)

No.	Alternatif Jawaban	Prosentase	Pernyataan Instrumen dan Analisis
1	SL	30%	<p>1. Ketua Prodi memberikan instruksi dengan jelas dalam mencapai tujuan program Manajemen Pendidika Islam.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (89%) Ketua Prodi memberikan instruksi dengan jelas dalam mencapai tujuan program Manajemen Pendidika Islam</p>
	SR	56%	
	KD	14%	
	P	0%	
	TP	0%	
2	SL	29%	<p>2. Ketua Prodi melayani Konsultasi tentang problem yang dihadapi mahasiswa dalam proses akademik.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagaian mahasiswa (61%) Ketua Prodi melayani Konsultasi tentang problem yang dihadapi mahasiswa dalam proses akademik</p>
	SR	24%	
	KD	45%	
	P	2%	
	TP	0%	
3	SL	32%	<p>3. Ketua Prodi membantu dan mempermudah mahasiswa bagi yang ingin segera menyelesaikan studi.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (85%) Ketua</p>
	SR	50%	
	KD	18%	
	P	0%	
	TP	0%	

			Prodi membantu dan mempermudah mahasiswa bagi yang ingin segera menyelesaikan studi.
4	SL	14%	4. Ketua Prodi Tidak Melayani Konsultasi Tentang Problem yang dihadapi Mahasiswa dalam Proses akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (22%) menyatakan Ketua Prodi Tidak Melayani Konsultasi Tentang Problem yang dihadapi Mahasiswa dalam Proses akademik.
	SR	16%	
	KD	27%	
	P	41%	
	TP	0%	
5	SL	31%	5. Ketua Prodi membuat program Penguatan kemampuan soft skill mahasiswa dalam bahasa asing, baik bahasa Arab maupun bahasa Inggris.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (96%) menyatakan Ketua Prodi membuat program Penguatan kemampuan soft skill mahasiswa dalam bahasa asing, baik bahasa Arab maupun bahasa Inggris
	SR	43%	
	KD	24%	
	P	2%	
	TP	0%	
6	SL	39%	6. Ketua prodi membantu dalam proses penyelesaian studi mahasiswa Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (97%) Menyatakan tingkat kelulusan berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi Ketua prodi membantu dalam proses penyelesaian studi mahasiswa
	SR	28%	
	KD	29%	
	P	4%	
	TP	0%	
7	SL	20%	7. Ketua prodi menyelenggarakan kegiatan Workshop dalam rangka percepatan studi mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (97%) Mengatakan Ketua prodi menyelenggarakan kegiatan Workshop dalam rangka percepatan studi mahasiswa.
	SR	54%	
	KD	23%	
	P	3%	
	TP	0%	
8	SL	18%	8. Ketua Prodi dalam penentuan dewan

	SR	48%	<p>penguji seminar atau sidang tidak memberatkan mahasiswa dalam penyelesaian tugas .</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (85%) menyatakan Ketua Prodi dalam penentuan dewan penguji seminar atau sidang tidak memberatkan mahasiswa dalam penyelesaian tugas</p>
	KD	18%	
	P	14%	
	TP	1%	
9	SL	24	<p>9. Ketua Prodi memberikan layanan akademik yang berkualitas</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (81%) menyatakan Ketua Prodi memberikan layanan akademik yang berkualitas.</p>
	SR	57%	
	KD	17%	
	P	2%	
	TP	0%	
10	SL	24%	<p>10. Ketua prodi melaksanakan Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (16%) menyatakan Ketua prodi melaksanakan Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan</p>
	SR	60%	
	KD	16%	
	P	0%	
	TP	0%	
11	SL	38%	<p>11. Kompetensi supervisi ketua Prodi dan pengawas kampus rendah.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (32,0%) Kompetensi supervisi ketua Prodi dan pengawas kampus rendah.</p>
	SR	31%	
	KD	32%	
	P	0%	
	TP	0%	
12	SL	38%	<p>12. Ketua Prodi Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (66,0%) Ketua Prodi Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.</p>
	SR	28%	
	KD	33%	
	P	1%	
	TP	0%	
13	SL	28%	<p>13. Pembinaan minat dan bakat oleh Ketua Prodi yang diarahkan pada upaya membantu pengembangan diri</p>
	SR	61%	
	KD	12%	

	P	0%	mahasiswa dengan kegiatan yang sesuai dengan pilihann mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (88%) Ketua Prodi Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari
	TP	0%	
14	SL	33%	14. Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (11%) Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan
	SR	57%	
	KD	11%	
	P	0%	
	TP	0%	
15	SL	3%	15. Ketua Prodi belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa dan tidak peduli terhadap mahasiswa Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (19%) Ketua Prodi belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa dan tidak peduli terhadap mahasiswa
	SR	16%	
	KD	39%	
	P	35%	
	TP	8%	
16	SL	32%	16. Ketua Prodi tidak peduli terhadap karakter/atau perilaku mahasiswa yang tidak sesuai ajaran agama Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (16%) Ketua Prodi tidak peduli terhadap karakter/atau perilaku mahasiswa yang tidak sesuai ajaran agama Islam.
	SR	52%	
	KD	16%	
	P	0%	
	TP	0%	
17	SL	20%	17. Ketua Prodi mengadakan Bimbingan Akademik yang dilaksanakan untuk mahasiswa baru melalui Propesa dan Bimbingan proses penyusunan tugas akhir studi dalam bentuk proposal skripsi yang akan diajukan sebagai tugas akhir dalam gelar S1 melalui
	SR	38%	
	KD	39%	
	P	1%	
	TP	1%	

			<p>tatap muka dosen pembimbing.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (98%) menyatakan bahwa Ketua Prodi mengadakan Bimbingan Akademik yang dilaksanakan untuk mahasiswa baru melalui Propesa dan Bimbingan proses penyusunan tugas akhir studi dalam bentuk proposal skripsi</p>
18	SL	39%	<p>18. Ketua Prodi menerima aspirasi mahasiswa berkenaan dengan meningkatnya mutu</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (100%) menyatakan Ketua Prodi menerima aspirasi mahasiswa berkenaan dengan meningkatnya mutu pendidikan</p>
	SR	33%	
	KD	32%	
	P	0%	
	TP	0%	
19	SL	34%	<p>19. Ketua Prodi Pengambilan keputusan berdasarkan keinginan sendiri tanpa bermusyawarah .</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (19%) menyatakan ketua Prodi Pengambilan keputusan berdasarkan keinginan sendiri tanpa bermusyawarah</p>
	SR	49%	
	KD	17%	
	P	0%	
	TP	0%	
20	SL	0%	<p>20. Ketua Prodi bersikap arogan serta apriori terhadap pendapat mahasiswa</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (0%) menyatakan Ketua Prodi tidak bersikap arogan serta apriori terhadap pendapat mahasiswa</p>
	SR	0%	
	KD	18%	
	P	21%	
	TP	61%	
21	SL	24%	<p>21. Ketua Prodi menerima konsultasi permasalahan dan kendala Mahasiswa dalam proses akademik .</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa (100%) menyatakan Ketua Prodi menerima konsultasi permasalahan dan kendala Mahasiswa dalam proses akademik .</p>
	SR	50%	
	KD	26%	
	P	0%	
	TP	0%	

22	SL	30%	22. Ketua Prodi memberikan waktu kepada mahasiswa untuk berkonsultasi tentang program peningkatan mutu pendidikan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (82%) Ketua Prodi memberikan waktu kepada mahasiswa untuk berkonsultasi tentang program peningkatan mutu pendidikan .
	SR	52%	
	KD	17%	
	P	1%	
	TP	0%	
23	SL	23%	23. Dosen memahami pekerjaan yang diberikan ketua Prodi dengan baik . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (83%) menyatakan bahwa Dosen memahami pekerjaan yang diberikan ketua Prodi dengan baik .
	SR	60%	
	KD	15%	
	P	1%	
	TP	1%	
24	SL	38%	24. kurikulum yang dikembangkan ketua Prodi tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah . Hasil penelitian menunjukkan bahwa (14%) kurikulum yang dikembangkan ketua Prodi tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah
	SR	48%	
	KD	13%	
	P	1%	
	TP	0%	
25	SL	28%	25. Kontrol dan monitoring kerja ketua prodi terhadap jalannya mekanisme secara sistematis tidak optimal . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa (12%) Kontrol dan monitoring kerja ketua prodi terhadap jalannya mekanisme secara sistematis tidak optimal .
	SR	61%	
	KD	12%	
	P	0%	
	TP	0%	

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II, jadi dalam pembahasan

penelitian ini akan diuraikan hasil temuan penelitian dan menguraikan hasil uji hipotesis beserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya..

Dari hasil analisis deskriptif variabel penelitian variabel Mutu Pendidikan Manajanam Pendidikan dilihat dari rata-rata Mutu Pendidikan Manajaman Pendidikan yaitu 106,36 atau sama dengan 99,34:  $135 \times 100\% = 73,58\%$  dari skor idealnya yaitu 135. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut kreteria taraf cukup tinggi 73,58%, Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Mutu Pendidikan Manajaman di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga Mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus. untuk variabel Kepemimpinan Ketua Prodi dilihat dari skor rata-rata Kepemimpinan Ketua Prodi yaitu 99,45 atau sama dengan 91,44:  $125 \times 100\% = 73,15\%$  dari skor idealnya yaitu 125, variabel Kepemimpinan Ketua Prodi berada pada taraf Cukup Tinggi (73,15% %). Hal ini menunjukkan bahwa Ketua Prodi telah melaksanakan tugas membimbing, membina, mengarahkan, mengawasi, memotivasi mahasiswa dengan cukup baik. Hal ini masih perlu di tingkatkan , meningkatkan Kepemimpinan di Suatu Lembaga Pendidikan dapat meningkatkan mutu Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus. Sedangkan variabel Kinerja Dosen Kinerja Dosen yaitu 102,07 atau sama dengan 101,69:  $125^{215} \times 100\% = 81,35\%$  dari skor idealnya yaitu 125, berada pada taraf **Tinggi** (81,35%). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Dosen baik, dengan adanya kinerja dosen yang baik diharapkan dapat meningkatkan mutu Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus STAI Darunnajah Jakarta.

Sedangkan hasil uji persyaratan hipotesis penelitian telah terpenuhi, yakni uji maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig = 0,847 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 1,668$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 43 dan dk penyebut 49 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,63 ( $F_{hitung} 0,727 < F_{tabel} 1,60$ ), yang berarti *Ho diterima* dan *H<sub>1</sub> ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *linear* dan Y atas  $X_2$  menunjukkan nilai P Sig = 0,816 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 0,748$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 37 dan dk penyebut 48 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,64 ( $F_{hitung} 0,748 < F_{tabel} 1,67$ ), yang berarti *Ho diterima* dan *H<sub>1</sub> ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah

---

<sup>215</sup> Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal  $25 \times 5 = 125$

*linear*. Sedangkan untuk uji normalitas persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,200 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 0,061$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,645$  ( $Z_{hitung} 0,074 < Z_{tabel} 1,645$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$   $X_2$  adalah *berdistribusi normal*.

Untuk selanjutnya akan menguraikan hasil uji hipotesis beserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya.

**Pertama**, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kepemimpinan yang ungkapkan oleh Ralp M. Stogil bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentu dan pencapaian tujuan. Begitu juga pendapat Sondang P Siagian juga berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya pengerak dari pada sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.<sup>216</sup> Hal ini di perkuat oleh teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Mulyasa, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan secara efektif efisien.<sup>217</sup>

Didalam Al-Quran dijelaskan ayat tentang kepemimpinan di dalam Surat An-Nisa /4:59 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٖ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ

تَأْوِيلًا

<sup>216</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta, hlm 124

<sup>217</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Rosdakarya, Bandung, 2003, hlm. 107.

*“ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*

Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan dapat di gunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas perilaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Seperti telah dikemukakan, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Jadi, kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada.<sup>218</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mangajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut an selanjutnya berbuar sesuatu atau melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 30 dan An-Nisa ayat 59. Ayat-ayat ini menjadi landasan filosofis yang nantinya akan membentuk karakter seorang pemimpin yang baik dalam islam.

Surah Al-Baqarah /2: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الْدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*

<sup>218</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hlm.

Dalam tafsir Sayyid Quthb dalam ayat ini memaparkan parade kehidupan (Maukubul Hayat), bahkan parade alam wujud secara keseluruhan. Kemudian berbicara tentang bumi dalam kerangka pemaparan nikmat-nikmat Allah kepada manusia seraya menegaskan bahwa Allah menciptakan segala yang ada didalamnya untuk mereka. Didalam ayat ini dipaparkan kisah pengangkatan adam sebagai khalifah di muka bumi dan penyerahan segala kunci kepadanya, dengan suatu janji dan syarat dari Allah di samping pembekalan berbagai pengetahuan yang bisa dipergunakan untuk mengelolah khalifah tersebut. Sebagai juga menyampaikan pendahuluan pembicaraan tentang pengangkatan Bani Israil sebagai Khalfah di bumi berdasarkan janji dari Allah kemudian proses mereka dari khalifah tersebut dan penyerahan kendalinya kepada umat islam yang menepati janji Allah.<sup>219</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan kedudukan manusia sebagai khalifah. Perkataan khalifah dalam ayat ini ialah tidak hanya ditunjukkan kepada khalifah sesudah nabi Adam a.s yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah perbuatan mungkat.<sup>220</sup>

Dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi ada ketua prodi yang mengatur, mengendalikan, menggerakkan, mempengaruhi, menasehati dan memotivasi dalam rangkai mencapai visi dan misi serta tujuan lembaga perguruan tinggi. Jadi kepemimpinan ketua prodi adalah kemampuan atau seni mengtur, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan perguruan tinggi.

**Kedua**, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Ketua Prodi Berpengaruh terhadap mutu pendidikan Manajaman Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta, Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien* variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $R=0,521$  dan nilai koefisien determinasi  $R^2 (R \text{ square}) = 0,272$  yang berarti bahwa Kepemimpinan  $t) (X_1)$  memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan sebesar 27,2% dan sisanya yaitu 72,8 % ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor

---

<sup>219</sup> Sayyi Quthb, Tafsir Fi-Zhilalil Quran Di bawah Naungan Al-Quran, Bandung : Robbani Press, 3003. hlm. 105

<sup>220</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004. hlm.6.

Kepemimpinan Ketua Prodi akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,453.

**Ketiga**, hasil penelitian ini mendukung teori Kinerja yang dikatakan Riduwan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>221</sup>

Kinerja Dosen adalah kemampuan kerja atau hasil kerja dosen ketika mengajar dan mendidik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja Dosen berpengaruh langsung atas Perkembangan mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

**Keempat**, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Dosen Berpengaruh terhadap mutu pendidikan Manajemen Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta, Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien variabel Kinerja Dosen ( $X_2$ ) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi ( $Y$ ) Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $R = 0,563$  dan koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 0,317 yang berarti bahwa Kinerja Dosen ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan MPI 31,7% dan sisanya yaitu 68,3 % ditentukan oleh faktor lainnya. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kinerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,550.

## G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen dalam mempengaruhi Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam padahal masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan di antaranya pendidikan, Suasana akademik, pengalaman kerja, Sumber daya manusia (SDM) dan lainnya di karenakan keterbatas waktu dan tempat. Dalam penelitian ini kedua variabel Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam memberikan konstibusi dalam mempengaruhi Kepemimpinan ketua prodi 44,3% dan sisanya 55,7% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain.

---

<sup>221</sup> Riduwan, Engkos Ahmad Kuncoro. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur Path Analysis. Bandung: Alfabeta, 2012. hlm. 189

Walaupun segala upaya untuk menjaga kemurnian penelitian ini telah dilakukan, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan merupakan keterbatasan penelitian ini, antara lain

1. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data tentang Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam menggunakan kuesioner dengan lima alternatif pilihan dan hanya diberikan kepada mahasiswa, sedangkan dosen dan ketua perguruan Program Studi serta pengurus akademika itu sendiri tidak ditanya. Dengan demikian, kelemahan mungkin terjadi karena faktor subjektivitas pribadi mahasiswas dapat turut berintervensi dalam menilai dirinya sendiri.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini bisa juga terjadi disebabkan jumlah variabel yang diteliti terdiri dari lima variabel dan setiap variabel dijabarkan ke dalam 25 dan 27 pernyataan, sehingga jumlah pernyataan yang harus dijawab mahasiswa mencapai 77 (*Tujuh Puluh Tujuh*) item pernyataan, ada kemungkinan kuesioner terlalu banyak, mahasiswa merasa lelah dalam menjawabnya ataupun mahasiswa sibuk dengan kerjaan dan tanggungjawabnya sehingga memberikan jawaban dengan jawaban yang diberikan kurang objektif menggambarkan data yang sesungguhnya.
3. Mahasiswa dalam menjawab pernyataan kuesioner Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam, Kepemimpinan Ketua Prodi dan mutu pendidikan berkaitan dengan menilai dosennya dan kampus nya, bisa juga terjadi bahwa mahasiswa tidak menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga skor pada setiap aspek yang dijawab tidak menggambarkan yang sebenarnya.
4. Penelitian ini hanya meneliti Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam saja, akan lebih mendalam lagi jika faktor yang lain dapat mempengaruhi mutu Pendidikan, misalnya seperti pelatihan kerja, kompensasi, kemampuan kerja maupun dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Keterbatasan penelitian ini, juga sering terjadi karena adanya kekeliruan dalam perhitungan saat melakukan analisis data, walaupun peneliti telah berusaha untuk memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kekeliruan tersebut dengan cara menggunakan *software* SPSS Statistik.
6. Penelitian ini hanya dilakukan kepada Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta dengan menggunakan metode *random sampling*. Oleh karenanya, keterbatasan bisa juga terjadi dalam kesalahan pengambilan sampel.

7. keterbatasan penelitian ini juga bisa terjadi karena kurangnya pengalaman peneliti dalam memahami setiap variabel yang di teliti, dari penggunaan teori yang sesuai sampai penggunaan metode yang kurang tepat.

Oleh karena masih adanya kemungkinan keterbatasan atau kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, baik secara konseptual maupun teknis, maka hasil penelitian ini perlu dilanjutkan dengan penelitian-penelitian serupa, terutama mengenai mutu pendidikan perguruan tinggi dalam kaitannya dengan variabel-variabel devenden lainnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan di antaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan ketua Prodi terhadap Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien korelasi*(r) variabel Kepemimpinan Ketua Prodi ( $X_1$ ) dengan variabel Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* ( $ry_1$ ) sebesar 0,521 dan koefisien determinasi  $R^2$ (*R square*)sebesar 0,272. Yang berarti bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) Memberikan Pengaruh kepada Mutu Pendidikan sebesar 27,2% dan sisanya yaitu 72,8% di tentukan oleh faktor lain. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 57,782 + 0,453X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan sebesar 0,453.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Dosen Dosen terhadap Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien* variabel Kinerja Dosen ( $X_2$ ) dengan Mutu Pendidikan Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam (Y) diperoleh nilai *Pearson correlation* ( $ry_2$ ) sebesar 0,563 dan koefisien determinasi  $R^2$ (*R square*)sebesar 0,317. Yang berarti bahwa kinerja dosen ( $x_2$ ) memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 31,7% dan sisanya yaitu 68,3% di tentukan oleh faktor lain. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 43,413 + 0,550X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam 0,550.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini di buktikan dengan besarnya pengaruh yang dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,666 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,666 \times 0,666 = 0,443$  yang berarti bahwa Kepemimpinan ketua prodi dan kinerja dosen memberi pengaruh secara bersama-sama sebesar 44,3 % dan sisanya 55,7% ditentukan oleh faktor lainnya, dan hasil analisis regresi ganda yang dilakukan secara bersama, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 25,819 + 0,327X_1 + 0,428X_2$  yaitu yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen secara bersama-sama, akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam sebesar 0,755.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Kepemimpinan Ketua Prodi merupakan kemampuan atau seni mengtur, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan perguruan tinggi. Pada prinsipnya, Kepemimpinan yang baik dapat melakukan berbagai cara dalam memimpin seperti mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Kepemimpinan dalam mengemban tugas sebagai pemimpin menjadi sorotan bagi setiap staf, pemimpin yang memiliki kedekatan dengan pegawai atau staf, respon terhadap setiap permasalahan, komunikatif, ramah dan bijaksana cenderung lebih disukai daripada pimpinan yang kurang simpati, kurang ramah, dan merasa berkuasa. Pemimpin yang dekat dengan bawahannya cenderung mudah mempengaruhi bawahannya. dalam hal ini dapat diukur dengan : kemampuan membina hubungan, cakap memberi bimbingan, kemampuan menyelenggarakan kegiatan akademik, kepercayaan diri, pemberi motivasi atau semangat, kemampuan menyampaikan tujuan dan kebijakan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya kemampuan atau seni seorang ketua Prodi dalam memimpin maka pada akhirnya berpengaruh kepada peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi khususnya di kampus STAI Darunnajah Jakarta.

Kinerja Dosen kemampuan Kerja dalam menghasilkan mahasiswa yang unggul dan pencapaian target belajar sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dosen dapat diukur dari kemampuan kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Dengan adanya kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan tugas mengajar maka pada akhirnya berpengaruh kepada peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi khususnya di kampus STAI Darunnajah Jakarta.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut

1. Ketua prodi Perguruan Tinggi STAI Darunnajah Jakarta disarankan untuk selalu memberikan motivasi kepada para dosen aparatur kampus dan mahasiswa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta ketua Prodi perguruan Tinggi STAI Darunnajah Jakarta tetap mempertahankan sikap yang tidak pernah mengabaikan pendapat dari para dosen, staff dan mahasiswa yang lainnya (bawahannya) karena sikap yang selalu mengabaikan pendapat dari bawahannya merupakan hal yang tidak mendukung untuk kemajuan kampus kedepannya.
2. Terkait dengan Kinerja Dosen, disarankan untuk tetap menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan meningkatkan Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap dosen, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia yang lebih baik lagi agar tidak terjadi kelengahan, sehingga mutu pendidikan di perguruan tinggi akan terus meningkat.
3. Disarankan juga kepada para dosen dan staff di kampus STAI Darunnajah Jakarta untuk terus meningkatkan hasil kerjanya dan terus meningkatkan kompetensi, jangan merasa cukup dengan hasil yang sudah diraih, karena dunia pendidikan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang berkembang pesat, maka pendidik mau tidak mau harus mampu mengikuti perkembangan dunia teknologi supaya hasil pendidikannya memiliki mutu serta kualitas yang berdaya saing tinggi. jika para dosen STAI Darunnajah Jakarta tidak meningkatkan kemampuan kompetensi yang dimilikinya bisa jadi

hasil mutu pendidikan perguruan tinggi akan rendah dan tidak mampu berdaya bersaing dengan kampus dunia luar.

4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode dan model yang lain dalam meneliti Kepemimpinan Ketua Prodi dan Kinerja Dosen terhadap Mutu pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Misalnya dengan wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih mendalam.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti guru dengan menggunakan angket kuesioner untuk lebih mempersiapkan waktunya dengan matang. Pengisian kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena dosen atau mahasiswa juga sibuk dengan aktivitasnya sehingga terkadang tidak ada waktu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan maupun karena banyaknya berkas yang diurus sehingga angket yang dibagikan hilang atau tercampur dengan berkas yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Z, Mulyana. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo, 2016.
- Acmadi. *Idiologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Ahmad, Dzaujak. *Petunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud 2005
- Alfianika, Ninit. *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, . Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Alwasilah, Chaedar. *Filsafat Bahasa dan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya, 2014.
- Anwar, Moch Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- . *Pengaruh Iklim organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performace Kerja Guru."* Tesis. Bandung : FPS IKIP Bandung, 1984.
- Amri, Sofan. *Peningkatan Mutu Pendidikan sekolah Dasar dan Menengah*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2013.
- Arbangi, Dakir dan Umiarso. *Manajaman Mutu Pendidikan*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2012.
- Ainurrafiq, Dawam dan Ahmad Ta'arifin. *Manajaman Madrasah Berbasis Pesantren*. Jakarta: Lista Fariska, 2004.
- Arcaro, Jerome S. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Arifin, Barnawi dan Muhammad. *Kinerja Guru Profesional* . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- . *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Athabari, Abu Ja'Far Muhammad Bin Jarir. *Tafsir Ath-Thabari, Penerjemah Akhmad Afandi*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2008.
- A-Suwaidah, Thariq Muhammad dan Basyarahil, Faisal Umar. *Shina'atul Qa'id (Melahirkan Pemimpin masa depan)*. Jakarta: Gema Insani, 2005.
- al-Dimasqyi, Imam al-Hafidz Abi Fida'Ismail Ibn Katsir al-Kuraisy. *Tafsir Al-Qur'an'anil al-'Azim Jelid 4'*. Tt': Dar al-Qalam, Kairo.

- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007
- Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2009
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Dasuki, Abdul al-Hafidz. *al-Quran Al-Karim*. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 1991.
- Depdiknas. *Manajaman Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Buku 1, Konsep Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas, 2000.
- Dewi, Irra Chrisyanti. *Teori Kepemimpinan Managerial'managership*. Jakarta: Pt'Prestasi pustakakaraya, 2013.
- Dhofier, Zamakhsyari. *Tradisi Pesanren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenal Masa Depan Indonesia*. Jakarta: LP3ES, 2011.
- Eales -Rupert, White. *The Effective Leader: 4 Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional*. Terj. Dwi Ratnasari, Jogyakarta: DIVA Press, 2003
- Eti Rochaety Pontrorini Rahayu Ningsih, Prima Gusti Yanti. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, . Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Fraenkel, J. dan Wallen N. *How To Design And Evaluate Research In Education*. New York: MC Graw-Hill Inc, 1993.
- Gay, L.R dan Diehl P.L.,. *Research Methods For Business and Managament*, . New York: Mac Millan Publishing Company, 1992.
- Gustina, lilis. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Manajemen Mutu Terpadu di SMPN 1Manonjaya Tasik Malaya." *Tesis*, . Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2012.
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Gerapindo Persada, 1996.
- Hamalik, Oemar. *Menejemen Pengembangan Kurikulum* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

- Hardjana, A.M. Mangun. *Kepemimpinan*. Jakarta: Kanisius Chatab, 1979.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Nurmanisma. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sagulung Bata." *Tesis*. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2012.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. *Management Of Organization Behavior: Utilizing Human Resources, Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1992.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV pustaka setia, 2009.
- Ibnu Katsir. *Tafsir A-Quran Al'azhim*. t.tp: Dar Ibnu Zauzi, 1431 H.
- Idrus, Fahrudin sudagar dan Ahli. *Pengembangan Profesional Guru*. Jakarta: GP Press, 2009.
- Ilyas, Moch. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disilin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Islam di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan" *Tesis*,. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2013.
- Imam G, Arafat M. *et.al. Leader University Step by Step Leader*. t.t: Kim Ara Holdings Group, 2016.
- Irianto, Agus. *Pendiikan Sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa* . Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.
- Irianto, Yoyon Bahtiar. *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali Press, 2011.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*,. Jakarta: Gaung PersadaPress,, 2009.
- Jahja Umar. *Penilaian Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia*,. Jakarta,: UIN Jakarta Press,, 2011.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips menjadi guru inspiratif,kreatif,dan inofatif*. Jokjakarta: Diva Press,, 2015.
- Jannah, Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

- Echolis M, John dan Shadily, Hasan. *Kamus Inggris Indonesia*,. Jakarta: Gramedia,, 2007,.
- Engkoswara. dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV, 2012.
- Kaswan, Ade Sadikin Akhyadi. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Kosim, Muhammad. *Pemikiran Pendidikan Islam Ibnu Khaldun Kritis Humanis dan Religius*. Jakarta: Renika Cipta, 2012.
- Machali, Imam dan Hidayat, Ara. *Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2012.
- Malahayati. *Im The Boss*. Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher (Anggota IKAPI), 2010.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, n.d.
- Mangunhardjana, A.M. *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Kanisius, 1976
- Mesiono. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2015.
- Moleng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.
- Mukhtar. *Merambah Manajemen Baru: Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta: Misaka Galiza, 2003.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: t.p, 2013.
- . *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- . *Manajaman Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Naronha, Carlos. *The Theory Of Culture-Specific Total Quality Manjaman: Quality Manajamant In Chinese Regions*. New York: Palgrave, 2002.

- Nata, Abuddin. *Manajaman Penddikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003.
- Nasution, M. *Manajamen Mutu Terpadu, Cetakan Ke 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Nasution, Syafaruddin., et al. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cipta Pustaka Media, t.th.
- *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Quantum Teaching, 2005.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Gajah Mada University, 2012.
- Nurhasan. *Konvensi Nasional PEndidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21 Indikator cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT Sindo, 2015.
- Nurhayati, Muhammad Eliyasin dan Nanik Nurhayati. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012.
- Nurkolis. *Manajamen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo, 2005.
- Permenristekdikti, *Nomor 44 Tahun 2015 Kebijakan Nasional Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*, 2016
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2018*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32, ayat 2*.
- Prawirosentono, Suyadi. *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Manajement abad Ke 21 Studi Kasus dan Analisis*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Siduarjo Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008
- Purwanto, Ngalim. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- *Administrasi Supervisi Pendidikan* . Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*, Edisi ke 3, Jakarta: Erlangga, 2006
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 1995.

- Al-Qurthubi, Penerjemah Ahmad Rijali Kadir. *Tafsir Al-Qurthubi*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2008.
- Qomar, Mujamil. *Epistimologi Pendidikan Islam dari Metode Rasional Hingga Metode Kritik*. Jakarta: PT. Erlangga, 2007
- Quthb, Sayyid. *Tafsir Fi-Zhilalil Quran Di bawah Naungan Al-Quran*, Bandung : Robbani Press, 2003
- Rahman, Nazarudin. *Paradigma Holistik Pengembangan Madrasa*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2010.
- Rivai, Veitzal. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Soekarso dan Putong Iskandar. *Kepemimpinan Kajian Teori dan praktis*, t.tp.: Buku&Artikel Karya Iskandar Putong, 2015
- Russeffendi, E.T. *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito, 1998.
- Sagala, SyaifuFl. *Adminisrasi Pendidikan Kontemporer* . Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *UU RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen: Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Cet IV*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Shihab, M. Quraish. *Membumkan Al-Quran*. Bandung: Mizzan, 2007.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Siswanto dan Tjuju . *Kepemmpinan dalam Organisasi* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Sudrajat, Hari. *Manajamana Peningkatan Mutu Berbasis Seolah,Meningkatan Mutu Penddikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung: Cipta Lekas Grafika, 2005.

- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- . *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Busnis*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Cetakan 1 Jakarta: Grafindo Persada, 2013.
- Supriyadi, F. Jalal dan D. *Reformasi Pendidikan Dalam konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 2000.
- Surya, Muhammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003.
- Suryobroto, B. *Manjaman Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2004.
- Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teaching. 2005
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Rosda Karya, 2006.
- Syaodih, Nana dan Sukmadinata.,et al. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998.
- . *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Tambak, Syahraini. *Membangun Bangsa Melalui Pendididkan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. *Manjaman Publik*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayat Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tilar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Standar Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Timpe, A Dale. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis kepemimpinan, Terj. Susanto Budidharmo*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1991.

- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Komariah, Aan dan Cepi Triantna. *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Trihendradi C. *Step by Step SPSS 18 Analilis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi offset, 2010.
- UI, Tim Dosen Administrasi Pendidikan. *Manajaman Pendidika*. Bandung: Alfabeta, t.th.
- Umaedi. *Manajaman Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktur Pendidikan Menengah dan Umum, 2015.
- Umam, Khairul. *Manajaman Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia, 2015.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Wall, A.E Ted. *Manjaman Perguruan Tinggi* . Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2009.
- Yatim, Badri. *Sejarah Peradaban Islam*. Jakarta: Raja Wali Pers, 2008.
- Yunus, Mahmud. *Kamus Arab Indonesia*. Bandung: Al-Ma'arif, 1984.

[http://www.sigmetris.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=2](http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=2)

[http://www.sigmetris.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=28](http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=28)

[https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia\\_kampus/18/06/07/p8ctn335-ini-tantangan-perguruan-tinggi-menurut-menristekdikti](https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia_kampus/18/06/07/p8ctn335-ini-tantangan-perguruan-tinggi-menurut-menristekdikti)



## Lampiran 1 KUESIONER

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA PRODI DAN KINERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MPI ANGKET PENELETIAN ( UJI COBA INSTRUMEN)

#### A. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Isilah dengan lengkap identitas Bapak/Ibu (bila tidak berkenan cukup menulis jabatan dan pendidikan terakhir)
2. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti
3. Berilah tanda checklist (V) atau silang (X) pada kolom setiap jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-kadang

P : Pernah

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		S L	S R	K D	P	T P
<b>Mutu Pendidikan</b>						
<b>Standar Kompetensi Lulusan</b>						
	<b>Lulus Memiliki Kompetensi Sikap</b>					
1	Kampus menyediakan fasilitasi dan memotivasi mahasiswa agar memiliki perilaku dan sikap orang beriman melalui pembiasaan (budaya sekolah) dan keteladanan dan mengamalkan sesuai dengan ajaran agama Islam					
2	Saya memiliki perilaku dan karakter yang menciptakan kerukunan antar mahasiswa,					

	kelompok di lingkungan kampus dan masyarakat					
3	Mahasiswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yaitu Mengerjakan tugas yang diberikan dosen tepat waktu .					
4	Kompetensi sikap belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus.					
5	Dosen merasa terbebani dalam memberikan penilaian karena instrumen dan prosedur yang rumit dan kurang dipahami					
	<b>Lulus memiliki kompetensi pada pengetahuan</b>					
6	Saya memiliki pengetahuan teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional					
7	Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi					
8	Kampus memiliki wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh kelompok/ individu mahasiswa untuk mengukur tingkat pengetahuan yang dimiliki mahasiswa sebagai hasil pengalaman pembelajaran dan kegiatan					
9	Kualifikasi dan latar belakang pendidikan dosen tidak selaras dengan mata pelajaran yang diampu					
10	Mahasiswa merusak sarana dan prasarana pembelajaran atau kepentingan umum yang ada di kampus					
	<b>Lulus memiliki kompetensi keterampilan</b>					
11	Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui kegiatan pengalamanan pembelajaran					
12	Kampus mengelola fasilitasi pengembangan keterampilan sudah terfokus dan terencanakan dengan optimal .					
13	Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan saya belum terfokus dan terencanakan dengan optimal.					
14	Saya tidak memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan dari yang dipelajari di kampus.					

<b>Standar isi</b>						
	<b>Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan</b>					
15	Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap saya					
16	Perangkat pembelajaran disusun dosen sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial yaitu menghayati dan mengamalkan yang sudah diajarkan					
17	Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran					
18	Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan.					
19	Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat.					
	<b>Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur</b>					
20	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan					
21	Kampus Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum perguruan tinggi					
22	Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan					
23	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan mengacu pada kerangka dasar penyusunan					
24	kurikulum yang dikembangkan tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah					
25	Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai					
	<b>Kampus melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan</b>					
26	Kampus menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku					
27	kampus mengatur beban belajar berdasarkan					

	bentuk pendalaman materi					
28	kampus melaksanakan kegiatan pengembangan diri mahasiswa					
29	Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas					
30	Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut.					
<b>Standar Proses Pembelajaran</b>						
	<b>Kampus merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan</b>					
31	Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan					
32	Pendidik menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis					
33	Kompetensi supervisi ketua Perguruan Tinggi dan pengawas kampus rendah					
	<b>Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran</b>					
34	Dosen Melakukan penilaian otentik secara komprehensif					
35	Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling.					
36	Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	<b>Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat</b>					
37	Dosen Mengelola kelas sebelum memulai pembelajaran					
38	Dosen Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.					
39	Maha Siswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer					
40	Pemahaman pendidik dalam mendorong saya mencari tahu masih kurang.					
<b>Kepemimpinan Ketua Prodi</b>						
	<b>Kemampuan membina hubungan baik</b>					
1	Ketua Prodi memberikan instruksi dengan jelas					

	dalam mencapai tujuan program Manajemen Pendidika Islam					
2	Ketua Prodi mengadakan bimbingan kepada mahasiswa yang kesulitan mengerjakan tugas					
3	Ketua Prodi melayani Konsultasi tentang problem yang dihadapi mahasiswa dalam proses pembelajaran					
4	Ketua Prodi Sangat membantu dan mempermudah mahasiswa bagi yang ingin segera menyelesaikan studi					
5	Ketua Prodi Tidak Melayani Konsultasi Tentang Problem yang dihadapi Mahasiswa dalam Proses Pembelajaran					
6	Ketua Prodi Tidak memberikan bimbingan kepada mahasiswa					
	<b>Kemampuan menyelenggarakan kegiatan dan Kepercayaan diri</b>					
7	Ketua Prodi membuat program Penguatan kemampuan soft skill mahasiswa dalam bahasa asing, baik bahasa Arab maupun bahasa Inggris.					
8	Ketua prodi membantu dalam proses penyelesaian studi mahasiswa					
9	Ketua Prodi melaksanakan praktikum mata kuliah sesuai kebutuhan prodi					
10	Ketua prodi menyelenggarakan kegiatan Workshop dalam rangka percepatan studi mahasiswa					
11	Ketua Prodi dalam penentuan dewan penguji dalam seminar mahasiswa tidak memberatkan mahasiswa dalam penyelesaian tugas					
12	Ketua Prodi memberikan layanan akademik yang berkualitas					
13	Ketua Prodi mengawasi dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan tugasnya					
14	Ketua Prodi mengontrol kehadiran dosen dan mahasiswa dalam setahun sekali					
15	Ketua prodi melaksanakan Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan					
16	Ketua prodi memberikan sanksi kepada mahasiswa yang aktif dalam proses pembelajaran					
17	Kompetensi supervisi ketua Prodi dan pengawas					

	kampus rendah					
	<b>Pemberi motivasi atau Semangat</b>					
18	Ketua Prodi Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.					
19	Pembinaan minat dan bakat oleh Ketua Prodi yang diarahkan pada upaya membantu pengembangan diri mahasiswa dengan kegiatan yang sesuai dengan pilihan mahasiswa					
20	Ketua prodi Mengontrol mahasiswa dari segi nilai, penulisan skripsi, pembimbing dll					
21	Ketua prodi senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada mahasiswa					
22	Penegakan Kode Etik Senantiasa dilakukan oleh Ketua Prodi					
23	Ketua Prodi belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa dan tidak peduli terhadap mahasiswa					
24	Ketua Prodi tidak peduli terhadap karakter/atau perilaku mahasiswa yang tidak sesuai ajaran agama Islam					
	<b>kemampuan menyampaikan tujuan</b>					
25	Ketua Prodi Memberikan kesempatan kepada mahasiswa dalam menyalurkan bakat dan minatnya dalam organisasi kemahasiswaan seperti LDK, BEM, FORSIMA, Kursus dakwah (ceramah/khotib), seminar, tafakur alam dan hasil yang didapat adalah mahasiswa mampu menjadi motivator di bidang agama, dapat mengetahui permasalahan kontemporer					
26	Ketua Prodi Menyampaikan Visi dan Misi Kampus dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan					
27	Ketua prodi bermusyawarah dengan guru dalam menyusun program tahunan					
28	Ketua Prodi mengadakan Bimbingan Akademik yang dilaksanakan untuk mahasiswa baru melalui Propesa dan Bimbingan proses penyusunan tugas akhir studi dalam bentuk proposal skripsi yang akan diajukan sebagai tugas akhir dalam gelar S1 melalui tatap muka dosen pembimbing.					
29	Ketua Prodi menerima aspirasi mahasiswa					

	berkenaan dengan meningkatnya mutu pendidikan Program Manajemen Pendidikan Islam					
<b>30</b>	Pengambilan keputusan berdasarkan keinginan pimpinan tanpa bermusyawarah					
<b>31</b>	Ketua Prodi bersikap arogan serta apriori terhadap pendapat mahasiswa					
	<b>kebijakan dalam pengambilan keputusan</b>					
<b>32</b>	ketua Prodi Mengesahkan skripsi yang siap di ujikan					
<b>33</b>	Ketua Prodi menerima konsultasi permasalahan dan kendala Mahasiswa dalam proses akademik					
<b>34</b>	Ketua Prodi memberikan kesempatan kepada para dosen atau mahasswa untuk mendiskusikan masalah-masalah individual atau kelompok					
<b>35</b>	Setiap pengambilan keputusan Ketua Prodi mempertimbangkan ke bawahannya					
<b>36</b>	Ketua Prodi memberikan waktu kepada dosen atau mahasiswa untuk berkonsultasi tentang pelaksanaan tugasnya					
<b>37</b>	Dosen memahami pekerjaan yang diberikan ketua Prodi dengan baik					
<b>38</b>	kurikulum yang dikembangkan ketua Prodi tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah					
<b>39</b>	Ketua Prodi dalam mengambil kebijakan tidak mempertimbangkan kebawahan					
<b>40</b>	Kontrol dan monitoring kerja terhadap jalannya mekanisme secara sistematis tidak optimal.					
	<b>Kienrja Dosen</b>					
	<b>Kompetensi Pedagogik</b>					
	<b>Merencanakan Program Pembelajaran</b>					
<b>1</b>	Dosen menyiapkan Silabus, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran dan Dosen menyampaikan silabus kepada mahasiswa dan meminta setiap mahasiswa memilikinya					
<b>2</b>	Dosen menyampaikan program pembelajaran atau perkuliahan kepada mahasiswa dan tujuan perkuliahan yang akan dicapai					
<b>3</b>	Dosen menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis					

4	Tidak terdapat Kesesuaian antara pelaksanaan perkuliahan dengan jadwal perkuliahan					
	<b>kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola pembelajaran</b>					
5	Pada saat kuliah pertama, dosen melakukan sosialisasi tentang pengelolaan agenda perkuliahan, kehadiran, tujuan mata kuliah, materi tugas, penilaian, tugas .					
6	Penggunaan metoda perkuliahan yang sesuai dengan materi kuliah dan tujuan pembelajaran					
7	Dosen membimbing mahasiswa untuk aktif mengembangkan diri melalui kegiatan didalam dan di luar kampus					
8	Dosen tidak peduli terhadap permasalahan akademik dan non akademik mahasiswa					
	<b>kemampuan melakukan penilaian</b>					
9	Dosen melaksakan UTS dan UAS,sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/kalender akademik dan memiliki standar penilaian dan disampaikan diawal perkuliahan					
10	Dosen melayani mahasiswa mengikuti UAS yang jumlah kehadirannya dalam perkuliahan sekurang-kurangnya 75% dari jumlah tatap muka					
11	Menilai prestasi Mahasiswa untuk kepentingan pembelajaran					
12	Tidak terdapat Kesesuaian materi ujian dengan tujuan pembelajaran					
<b>Kemampuan Profesional</b>						
	<b>Menguasai landasan Pendidikan</b>					
13	Dosen memahami tujuan pendidikan nasional dan memahami tujuan pendidikan tinggi					
14	Dosen mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional					
15	Dosen mengetahui kemampuan masing-masing pendidik dan mengetahui perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik/mahasiswa					
16	Dosen tidak menguasai materi perkuliahan dengan baik					
	<b>Menciptakan Iklim Belajar atau suasana akademik yang baik</b>					

17	Dosen mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi suasana belajar mahasiswa dan Dosen membawa perangkat pembelajaran disaat hendak mengajar					
18	Dosen menciptakan iklim belajar mengajar dan suasana akademik yang kondusif					
19	Dosen menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab setelah proses pembelajaran					
20	Dosen mengatur tata ruang kelas disaat jam pelajaran berlangsung					
	<b>Menguasai bahan pengajaran</b>					
21	Dosen menguasai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi dan bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi					
22	Dosen menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran					
23	Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik					
	<b>Menyusun program pembelajaran</b>					
24	Dosen menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
25	Dosen membantu mahasiswa memahami perspektif keagamaan pada bidang studi umum/atau menyampaikan perspektif sains dan teknologi pada materi keagamaan					
26	Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas menarik, sehingga mudah difahami dengan jelas sehingga mudah difahami					
27	Dosen tidak membantu mahasiswa mengakses sumberdaya kampus untuk kegiatan pembelajaran					
	<b>Kompetensi Kepribadian</b>					
	<b>Berprilaku baik (<i>akhlakul Karimah</i>), pribadi yang baik dan santun</b>					
28	Penegakan Kode Etik Senantiasa dilakukan oleh dosen					
29	Dosen memiliki pribadi yang baik dan santun saat berada di lingkungan perguruan tinggi dan dalam pelaksanaan perkuliahan (kejelasan, sopan dan santun dalam berbahasa)					

30	Dosen tidak memiliki pribadi yang baik dan santun saat berada di dalam kelas					
	<b>Menilai Proses Pembelajaran</b>					
31	Dosen Dosen melaksanakan UTS dan UAS,sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/kalender akademik					
32	Obyektifitas dalam memberikan nilai kepada mahasiswa dan Transparansi dalam penetapan nilai akhir mahasiswa					
33	Dosen tidak Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan dengan baik					
<b>Kompetensi Sosial</b>						
	<b>Keterampilan dalam interaksi social</b>					
34	Dosen Memiliki keterampilan menggunakan sarana teknologi modern dalam memberikan materi kuliah.					
35	Dosen memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan					
36	Dosen menerima saran dan kritik dari mahasiswa tentang -tentang upaya -upaya perbaikan kualitas pembelajaran.					
37	Dosen tidak memiliki Kemampuan dalam memotivasi siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar					
	<b>Melaksanakan tanggung jawab social</b>					
38	Dosen memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa sesuai dengan bobot SKS dan tujuan perkuliahan					
39	Dosen menciptakan komunikasi yang baik memberikan perhatian dan peduli terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus					
40	Dosen tidak memiliki kemampuan menegakkan peraturan dalam perkuliahan					

Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan. Mohon diperiksa kembali untuk memastikan tidak ada Pernyataan yang belum terjawab

**Skor Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan Manajemen Pendidikan Islami**

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,779	<b>0,361</b>	Valid	21	0,853	<b>0,361</b>	Valid
2	0,593		Valid	22	0,728		Valid
3	0,772		Valid	23	0,195		Drop
4	0,192		Drop	24	0,838		Valid
5	0,656		Valid	25	0,781		Valid
6	0,781		Valid	26	0,838		Valid
7	0,894		Valid	27	0,825		Valid
8	0,296		Drop	28	0,590		Valid
9	0,473		Valid	29	0,509		Valid
10	0,768		Valid	30	0,092		Drop
11	0,762		Valid	31	0,354		Drop
12	0,894		Valid	32	0,863		Valid
13	-0,013		Drop	33	0,273		Drop
14	0,485		Valid	34	0,861		Valid
15	0,562		Drop	35	0,004		Drop
16	0,880		Valid	36	0,165		Drop
17	0,645		Valid	37	0,863		Valid
18	0,629		Valid	38	-0,041		Drop
19	0,894		Valid	39	-0,003		Drop
20	0,826		Valid	40	-0,087		Drop



**Skor Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Ketua Prodi**

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,789	<b>0,361</b>	Valid	21	0,204	<b>0,361</b>	Drop
2	-0,218		Drop	22	0,208		Drop
3	0,616		Valid	23	0,486		Valid
4	0,576		Valid	24	0,530		Valid
5	0,789		Valid	25	-0,056		Drop
6	0,200		Drop	26	0,628		Valid
7	0,424		Valid	27	-0,351		Drop
8	0,643		Valid	28	0,450		Valid
9	0,238		Drop	29	0,513		Valid
10	0,576		Valid	30	0,410		Valid
11	0,460		Valid	31	0,447		Valid
12	0,603		Valid	32	0,331		Drop
13	0,281		Drop	33	0,388		Valid
14	0,186		Drop	34	0,320		Drop
15	0,389		Valid	35	0,405		Valid
16	0,254		Drop	36	0,229		Drop
17	0,371		Valid	37	0,716		Valid
18	0,603		Valid	38	0,552		Valid

19	0,749		Valid	39	0,086		Drop
20	0,140		Drop	40	0,637		Valid

### Skor Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,384	<b>0,361</b>	Valid	21	0,306	<b>0,361</b>	Drop
2	0,422		Valid	22	-0,058		Drop
3	0,396		Valid	23	0,639		Valid
4	0,269		Drop	24	0,341		Drop
5	0,611		Valid	25	0,267		Drop
6	0,005		Drop	26	0,473		Valid
7	0,477		Valid	27	0,704		Valid
8	0,450		Valid	28	0,348		Drop
9	0,470		Valid	29	0,619		Valid
10	0,537		Valid	30	0,307		Drop
11	0,312		Drop	31	0,419		Valid
12	0,222		Drop	32	0,500		Valid
13	0,183		Drop	33	0,732		Valid
14	-0,006		Drop	34	0,574		Valid
15	0,430		Valid	35	0,076		Drop

16	0,425		valid	36	0,362		Valid
17	0,437		Valid	37	0,651		Valid
18	0,397		Valid	38	0,464		Valid
19	0,489		Valid	39	0,616		Valid
20	0,048		Drop	40	-0,117		Drop

### Skor Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No	R hitung	R tabel	Ket	No	R hitung	R tabel	Ket
1	0,384	<b>0,361</b>	Valid	21	0,306	<b>0,361</b>	Drop
2	0,422		Valid	22	-0,058		Drop
3	0,396		Valid	23	0,639		Valid
4	0,269		Drop	24	0,341		Drop
5	0,611		Valid	25	0,267		Drop
6	0,005		Drop	26	0,473		Valid
7	0,477		Valid	27	0,704		Valid
8	0,450		Valid	28	0,348		Drop
9	0,470		Valid	29	0,619		Valid
10	0,537		Valid	30	0,307		Drop
11	0,312		Drop	31	0,419		Valid
12	0,222		Drop	32	0,500		Valid
13	0,183		Drop	33	0,732		Valid
14	-0,006		Drop	34	0,574		Valid
15	0,430		Valid	35	0,076		Drop
16	0,425		valid	36	0,362		Valid
17	0,437		Valid	37	0,651		Valid
18	0,397		Valid	38	0,464		Valid

19	0,489		Valid	39	0,616		Valid
20	0,048		Drop	40	-0,117		Drop

## KUESIONER

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA PRODI DAN KINERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MPI ANGKET PENELITIAN

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Isilah dengan lengkap identitas Bapak/Ibu (bila tidak berkenan cukup menulis jabatan dan pendidikan terakhir)
2. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti
3. Berilah tanda checklist (V) atau silang (X) pada kolom setiap jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SL : Selalu  
 SR : Sering  
 KD : Kadang-kadang  
 P : Pernah  
 TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		S L	S R	K D	P	T P
<b>Mutu Pendidikan</b>						

<b>Standar Kompetensi Lulusan</b>						
	<b>Lulus Memiliki Kompetensi Sikap</b>					
<b>1</b>	Kampus menyediakan fasilitasi dan memotivasi mahasiswa agar memiliki perilaku dan sikap orang beriman melalui pembiasaan (budaya sekolah) dan keteladanan dan mengamalkan sesuai dengan ajaran agama Islam					
<b>2</b>	Saya memiliki perilaku dan karakter yang menciptakan kerukunan antar mahasiswa, kelompok di lingkungan kampus dan masyarakat					
<b>3</b>	Mahasiswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yaitu Mengerjakan tugas yang diberikan dosen tepat waktu.					
<b>4</b>	Dosen merasa terbebani dalam memberikan penilaian karena instrumen dan prosedur yang rumit dan kurang dipahami					
	<b>Lulus memiliki kompetensi pada pengetahuan</b>					
<b>5</b>	Saya memiliki pengetahuan teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional.					
<b>6</b>	Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi					
<b>7</b>	Kualifikasi dan latar belakang pendidikan dosen tidak selaras dengan mata pelajaran yang diampu					
<b>8</b>	Mahasiswa merusak sarana dan prasarana pembelajaran atau kepentingan umum yang ada di kampus					
	<b>Lulus memiliki kompetensi keterampilan</b>					
<b>9</b>	Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui kegiatan pengalaman pembelajaran					
<b>10</b>	Kampus mengelola fasilitasi pengembangan keterampilan sudah terfokus dan terencana dengan optimal.					
<b>11</b>	Saya tidak memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan dari yang dipelajari di kampus.					
<b>Standar isi</b>						

	<b>Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan</b>					
12	Perangkat pembelajaran disusun dosen sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial yaitu menghayati dan mengamalkan yang sudah diajarkan					
13	Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran					
14	Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan.					
15	Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat.					
	<b>Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur</b>					
16	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan					
17	Kampus Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum perguruan tinggi					
18	Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan					
19	kurikulum yang dikembangkan tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah					
20	Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai					
	<b>Kampus melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan</b>					
21	Kampus menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku					
22	kampus mengatur beban belajar berdasarkan bentuk pendalaman materi					
23	kampus melaksanakan kegiatan pengembangan diri mahasiswa					
24	Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas					
	<b>Standar Proses Pembelajaran</b>					

	<b>Kampus merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan</b>					
25	Pendidik menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis					
	<b>Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran</b>					
26	Dosen Melakukan penilaian otentik secara komprehensif					
	<b>Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat</b>					
27	Dosen Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.					
<b>Kepemimpinan Ketua Prodi</b>						
	<b>Kemampuan membina hubungan baik</b>					
1	Ketua Prodi memberikan instruksi dengan jelas dalam mencapai tujuan program Manajemen Pendidika Islam					
2	Ketua Prodi melayani Konsultasi tentang problem yang dihadapi mahasiswa dalam proses akademik					
3	Ketua Prodi membantu dan mempermudah mahasiswa bagi yang ingin segera menyelesaikan studi					
3	Ketua Prodi Tidak Melayani Konsultasi Tentang Problem yang dihadapi Mahasiswa dalam Proses akademik					
	<b>Kemampuan menyelenggarakan kegiatan dan Kepercayaan diri</b>					
5	Ketua Prodi membuat program Penguatan kemampuan soft skill mahasiswa dalam bahasa asing, baik bahasa Arab maupun bahasa Inggris.					
6	Ketua prodi membantu dalam proses penyelesaian studi mahasiswa					
7	Ketua prodi menyelenggarakan kegiatan Workshop dalam rangka percepatan studi mahasiswa					
8	Ketua Prodi dalam penentuan dewan penguji dalam seminar mahasiswa tidak memberatkan mahasiswa dalam penyelesaian tugas					
9	Ketua Prodi memberikan layanan akademik yang					

	berkualitas					
10	Ketua prodi melaksanakan Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan					
11	Kompetensi supervisi ketua Prodi dan pengawas kampus rendah					
	<b>Pemberi motivasi atau Semangat</b>					
12	Ketua Prodi Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.					
13	Pembinaan minat dan bakat oleh Ketua Prodi yang diarahkan pada upaya membantu pengembangan diri mahasiswa dengan kegiatan yang sesuai dengan pilihann mahasiswa					
14	Ketua Prodi belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa dan tidak peduli terhadap mahasiswa					
15	Ketua Prodi tidak peduli terhadap karakter/atau perilaku mahasiswa yang tidak sesuai ajaran agama Islam					
	<b>kemampuan menyampaikan tujuan</b>					
16	Ketua Prodi Menympaiakan Visi dan Misi Kampus dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan					
17	Ketua Prodi mengadakan Bimbingan Akademik yang dilaksanakan untuk mahasiswa baru melalui Propesa dan Bimbingan proses penyusunan tugas akhir studi dalam bentuk proposal skripsi yang akan diajukan sebagai tugas akhir dalam gelar S1 melalui tatap muka dosen pembimbing.					
18	Ketua Prodi menerima aspirasi mahasiswa berkenaan dengan meningkatnya mutu pendidikan Program Manajaman Pendidikan Islam					
19	Ketua Prodi Pengambilan keputusan berdasarkan keinginan sendiri tanpa bermusyawarah					
20	Ketua Prodi bersikap arogan serta apriori terhadap pendapat mahasiswa					
	<b>kebijakan dalam pengambilan keputusan</b>					
21	Ketua Prodi menerima konsultasi permasalahan dan kendala Mahasiswa dalam proses akademik					
22	Ketua Prodi memberikan waktu kepada dosen atau mahasiswa untuk berkonsultasi tentang					

	program peningkatan mutu pendidikan					
23	Dosen memahami pekerjaan yang diberikan ketua Prodi dengan baik					
24	kurikulum yang dikembangkan ketua Prodi tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah					
25	Kontrol dan monitoring kerja ketua prodi terhadap jalannya mekanisme secara sistematis tidak optimal.					
<b>Kinerja Dosen</b>						
<b>Kompetensi Pedagogik</b>						
<b>Merencanakan Program Pembelajaran</b>						
1	Dosen menyiapkan Silabus, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran dan Dosen menyampaikan silabus kepada mahasiswa dan meminta setiap mahasiswa memilikinya					
2	Dosen menyampaikan program pembelajaran atau perkuliahan kepada mahasiswa dan tujuan perkuliahan yang akan dicapai					
3	Dosen menyusun dokumen rencana pembelajaran dengan lengkap dan sistematis					
<b>kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola pembelajaran</b>						
4	Pada saat kuliah pertama, dosen melakukan sosialisasi tentang pengelolaan agenda perkuliahan, kehadiran, tujuan mata kuliah, materi tugas, penilaian, tugas .					
5	Dosen membimbing mahasiswa untuk aktif mengembangkan bakat diri melalui kegiatan didalam dan di luar kampus					
6	Dosen tidak peduli terhadap permasalahan akademik dan non akademik mahasiswa					
<b>kemampuan melakukan penilaian</b>						
7	Dosen melaksanakan UTS dan UAS,sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/kalender akademik dan memiliki standar penilaian dan disampaikan diawal perkuliahan					
8	Dosen melayani mahasiswa mengikuti UAS yang jumlah kehadirannya dalam perkuliahan sekurang-kurangnya 75% dari jumlah tatap muka					
<b>Kemampuan Profesional</b>						

	<b>Menguasai landasan Pendidikan</b>					
9	Dosen mengetahui landasan pendidikan, dan mengetahui kemampuan masing-masing pendidik dan mengetahui perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik/mahasiswa					
10	Dosen tidak menguasai materi perkuliahan dengan baik					
	<b>Menciptakan Iklim Belajar atau suasana akademik yang baik</b>					
11	Dosen mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi suasana belajar mahasiswa dan Dosen membawa perangkat pembelajaran disaat hendak mengajar					
12	Dosen menciptakan iklim belajar mengajar dan suasana akademik yang kondusif					
13	Dosen menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab setelah proses pembelajaran					
	<b>Menguasai bahan pengajaran</b>					
14	Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik					
	<b>Menyusun program pembelajaran</b>					
15	Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas menarik, sehingga mudah difahami					
16	Dosen tidak membantu mahasiswa mengakses sumberdaya kampus untuk kegiatan pembelajaran					
<b>Kompetensi Kepribadian</b>						
	<b>Berprilaku baik (<i>akhlakul Karimah</i>), pribadi yang baik dan santun</b>					
17	Dosen memiliki pribadi yang baik dan santun saat berada di lingkungan perguruan tinggi dan dalam pelaksanaan perkuliahan (kejelasan, sopan dan santun dalam berbahasa)					
	<b>Menilai Proses Pembelajaran</b>					
18	Dosen memberikan penilaian kepada mahasiswa secara obyektif					
19	dosen Obyektifitas dalam memberikan nilai kepada mahasiswa dan Transparansi dalam penetapan nilai akhir mahasiswa					

20	Dosen tidak Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan dengan baik					
<b>Kompetensi Sosial</b>						
<b>Keterampilan dalam interaksi social</b>						
21	Dosen Memiliki keterampilan menggunakan sarana teknologi modern dalam memberikan materi kuliah.					
22	Dosen menerima saran dan kritik dari mahasiswa tentang -tentang upaya -upaya perbaikan kualitas pembelajaran.					
23	Dosen tidak memiliki Kemampuan dalam memotivasi siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar					
<b>Melaksanakan tanggung jawab social</b>						
24	Dosen memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa sesuai dengan bobot SKS dan tujuan perkuliahan					
25	Dosen menciptakan komunikasi yang baik memberikan perhatian dan peduli terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus					

Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan. Mohon diperiksa kembali untuk memastikan tidak ada Pernyataan yang belum terjawab

#### LAMPIRAN-LAMPIRAN

#### DESKRIPTIF MUTU PENDIDIKAN, Kepemimpinan Ketua Prodi, Kinerja Dosen

##### Statistics

Mutu Pendidikan MPI

### Statistics

#### Kepemimpinan Ketua Prodi

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		99,34
Std. Error of Mean		1,445
Median		99,00
Mode		103
Std. Deviation		13,398
Variance		179,497
Range		60
Minimum		69
Maximum		129
Sum		8543

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		91,69
Std. Error of Mean		1,662
Median		94,50
Mode		97 <sup>a</sup>
Std. Deviation		15,411
Variance		237,512
Range		56
Minimum		63
Maximum		119
Sum		7885

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Statistics

#### KInerja Dosen

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		101,69
Std. Error of Mean		1,480
Median		100,50
Mode		121
Std. Deviation		13,723
Variance		188,312
Range		53
Minimum		70
Maximum		123
Sum		8745

### Uji Normalitas GalatTaksiran

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,263	11,501	,272	31,355	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	86,34	111,72	99,34	6,985	86
Residual	-33,372	30,398	,000	11,433	86
Std. Predicted Value	-1,861	1,772	,000	1,000	86
Std. Residual	-2,902	2,643	,000	,994	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4147,129	1	4147,129	31,355	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11110,092	84	132,263		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,782	7,524		7,680	,000
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,453	,081	,521	5,600	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## NPar Tests

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,43271451
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,055
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KInerja Dosen <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

## Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,563 <sup>a</sup>	,317	11,135	,317	39,045	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), KInerja Dosen

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4841,442	1	4841,442	39,045	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10415,779	84	123,997		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), KInerja Dosen

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,413	9,030		4,808	,000
	Klnerja Dosen	,550	,088	,563	6,249	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	81,91	111,06	99,34	7,547	86
Residual	-30,360	41,239	,000	11,070	86
Std. Predicted Value	-2,309	1,553	,000	1,000	86
Std. Residual	-2,726	3,703	,000	,994	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,06971443
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,066
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## NPar Tests

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KInerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI
- b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 <sup>a</sup>	,443	,430	10,118	,443	33,023	2	83	,000

- a. Predictors: (Constant), KInerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi
- b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6760,888	2	3380,444	33,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8496,333	83	102,365		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,819	9,156		2,820	,006
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,327	,075	,376	4,330	,000
	Kinerja Dosen	,428	,085	,439	5,053	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	82,00	117,39	99,34	8,919	86
Residual	-21,311	33,558	,000	9,998	86
Std. Predicted Value	-1,944	2,025	,000	1,000	86
Std. Residual	-2,106	3,317	,000	,988	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,99784277
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,049
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Homogenitas

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI
- b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,263	11,501	,272	31,355	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4147,129	1	4147,129	31,355	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11110,092	84	132,263		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,782	7,524		7,680	,000
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,453	,081	,521	5,600	,000

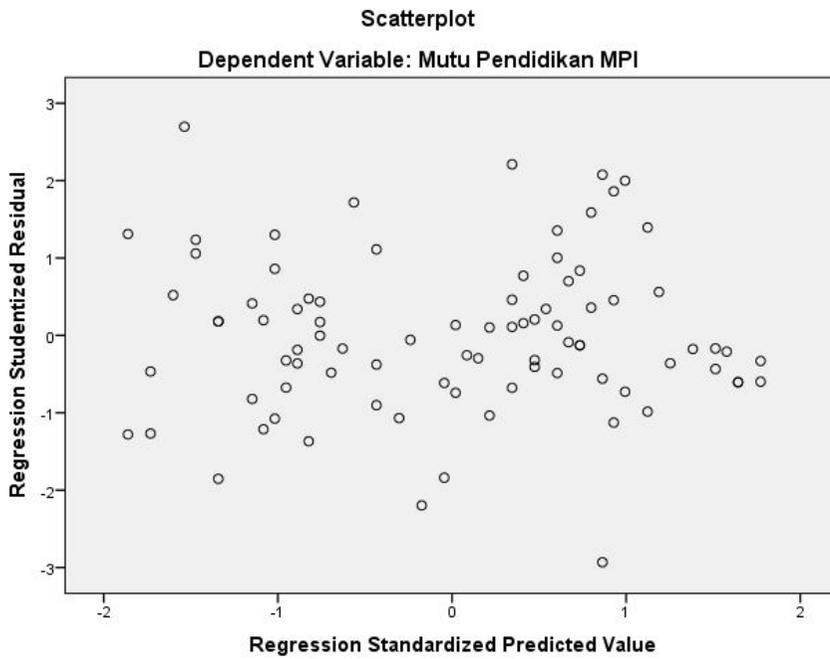
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	86,34	111,72	99,34	6,985	86
Std. Predicted Value	-1,861	1,772	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	1,240	2,632	1,710	,392	86
Adjusted Predicted Value	85,53	112,06	99,34	7,016	86
Residual	-33,372	30,398	,000	11,433	86
Std. Residual	-2,902	2,643	,000	,994	86
Stud. Residual	-2,932	2,697	,000	1,006	86
Deleted Residual	-34,067	31,645	-,001	11,712	86
Stud. Deleted Residual	-3,076	2,805	,001	1,022	86
Mahal. Distance	,000	3,465	,988	,945	86
Cook's Distance	,000	,149	,012	,022	86
Centered Leverage Value	,000	,041	,012	,011	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Charts**



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KInerja Dosen <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,309	11,135	,317	39,045	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), KInerja Dosen

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4841,442	1	4841,442	39,045	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10415,779	84	123,997		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), KInerja Dosen

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,413	9,030		4,808	,000
	KInerja Dosen	,550	,088	,563	6,249	,000

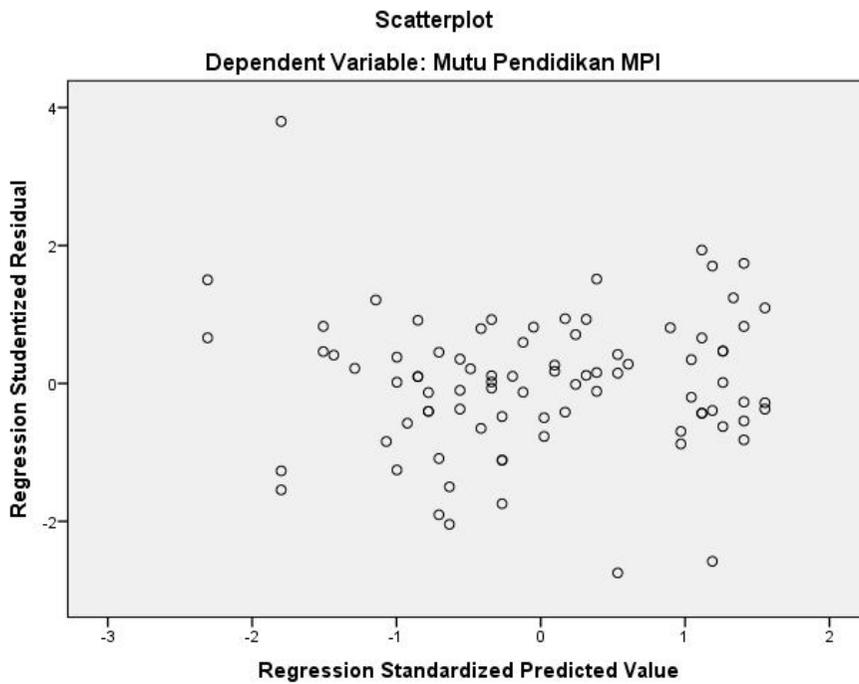
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	81,91	111,06	99,34	7,547	86
Std. Predicted Value	-2,309	1,553	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	1,201	3,036	1,646	,418	86
Adjusted Predicted Value	80,62	111,23	99,30	7,604	86
Residual	-30,360	41,239	,000	11,070	86
Std. Residual	-2,726	3,703	,000	,994	86
Stud. Residual	-2,747	3,799	,001	1,009	86
Deleted Residual	-30,821	43,396	,033	11,403	86
Stud. Deleted Residual	-2,862	4,150	,003	1,036	86
Mahal. Distance	,001	5,332	,988	1,087	86
Cook's Distance	,000	,377	,015	,044	86
Centered Leverage Value	,000	,063	,012	,013	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## Charts



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KInerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mo	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics
----	---	---	----------	------------	-------------------

Model	Sum of Squares	R Square	Adjusted R Square	Change in Sum of Squares	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 <sup>a</sup>	,443	,430	10,118	,443	33,023	2	83	,000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6760,888	2	3380,444	33,023	,000 <sup>b</sup>
Residual	8496,333	83	102,365		
Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,819	9,156		2,820	,006
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,327	,075	,376	4,330	,000
	Kinerja Dosen	,428	,085	,439	5,053	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	82,00	117,39	99,34	8,919	86
Std. Predicted Value	-1,944	2,025	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	1,091	3,435	1,827	,486	86
Adjusted Predicted Value	82,79	118,00	99,32	8,960	86
Residual	-21,311	33,558	,000	9,998	86
Std. Residual	-2,106	3,317	,000	,988	86
Stud. Residual	-2,173	3,459	,001	1,011	86
Deleted Residual	-22,899	36,494	,018	10,477	86
Stud. Deleted Residual	-2,224	3,716	,003	1,032	86
Mahal. Distance	,001	8,808	1,977	1,659	86
Cook's Distance	,000	,349	,016	,044	86
Centered Leverage Value	,000	,104	,023	,020	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## Pengujian Hipotesis

### Correlations

		Correlations		
		Mutu Pendidikan MPI	Kepemimpinan n Ketua Prodi	Kinerja Dosen
Mutu Pendidikan MPI	Pearson Correlation	1	,521**	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	86	86	86
Kepemimpinan n Ketua Prodi	Pearson Correlation	,521**	1	,331**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002
	N	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Correlations	
		Mutu Pendidikan MPI	Kinerja Dosen
Mutu Pendidikan MPI	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	86	86
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Mutu Pendidikan Prodi MPI	Kepemimpinan Ketua Prodi	Kinerja Dosen
Mutu Pendidikan Prodi MPI	Pearson Correlation	1	,521**	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	86	86	86
Kepemimpinan Ketua Prodi	Pearson Correlation	,521**	1	,331**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002
	N	86	86	86
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	,563**	,331**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	
	N	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Pengaruh Koefisien

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

c. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,263	11,501	,272	31,355	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4147,129	1	4147,129	31,355	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11110,092	84	132,263		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Ketua Prodi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,782	7,524		7,680	,000
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,453	,081	,521	5,600	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Dosen <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,309	11,135	,317	39,045	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4841,442	1	4841,442	39,045	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10415,779	84	123,997		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6760,888	2	3380,444	33,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8496,333	83	102,365		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,819	9,156		2,820	,006
	Kepemimpinan Ketua Prodi	,327	,075	,376	4,330	,000
	Kinerja Dosen	,428	,085	,439	5,053	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 <sup>a</sup>	,443	,430	10,118	,443	33,023	2	83	,000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,413	9,030		4,808	,000
	Kinerja Dosen	,550	,088	,563	6,249	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 <sup>a</sup>	,443	,430	10,118	,443	33,023	2	83	,000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kepemimpinan Ketua Prodi

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6760,888	2	3380,444	33,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8496,333	83	102,365		
	Total	15257,221	85			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,819	9,156		2,820	,006
Kepemimpinan Ketua Prodi	,327	,075	,376	4,330	,000
Kinerja Dosen	,428	,085	,439	5,053	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

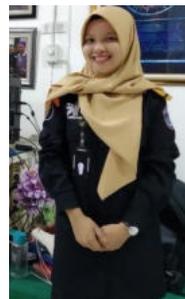
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	82,00	117,39	99,34	8,919	86
Residual	-21,311	33,558	,000	9,998	86
Std. Predicted Value	-1,944	2,025	,000	1,000	86
Std. Residual	-2,106	3,317	,000	,988	86

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan MPI





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Kharisma Wijayanti  
 TTL : Lambur II, 01-07-1992  
 Agama : Islam  
 Status : Lajang  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Email : Kharismawjk@yahoo.com  
 No. HP : 0823-7469-2107  
 Alamat : Jl.Ulujami Raya No. 86 Pesanggrahan Jakarta Selatan

### Riwayat Pendidikan:

1. SDN 56 Sungai Baung Desa Sungai Baung Kecamatan Batang Asai Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi Lulus 2006, Berijazah
2. SMPN 14 Sarolangun Desa Sungai Baung Kecamatan Batang Asai Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi Lulus 2009, Berijazah
3. MAS Darul Quran Al-Irsyadiah, Desa Mensango Kecamatan Tabir Lintas, Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, Lulus 2012, Berijazah
4. S1. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darunnajah Jakarta.
5. S2. Pasca Sarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.

### Riwayat Pekerjaan:

1. Sekretaris di pondok pesantren Darunnajah Jakarta.
2. Staf PPSB Pondok pesantren Darunnajah Jakarta.
3. Staf Kepsek Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta
4. Tenaga Pendidik pondok pesantren Darunnajah Jakarta.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 31 Oktober 2019

Kharisma Wijayanti



