

Volume 3 Nomor 2 November 2018

ISSN 2541-0938

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
3

NOMOR
2

SINTANG
NOVEMBER
2018

ISSN
2541-0938

JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi
VOLUME 3, NO 2, 2018

DAFTAR ISI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta Di Kalimantan Barat Jumardi Budiman, Juliahir Barata Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak, Indonesia	58-69
Pengembangan Model Pembelajaran <i>Teaching Factory 6M</i> Menghadapi Revolusi Industri Keempat di SMK Negeri 6 Pontianak Nuraini Asriati, Sulistyarini, Maria Ulfah, Endang Purwaningsih Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura	70-86
Pengaruh Praktik Kerja Terhadap Kemampuan <i>Life Skill</i> Mahasiswa Emilia Dewiati Pelipa, dan Anna Marganingsih STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	87-95
Pengaruh Model Pembelajaran Core Terhadap Hasil Belajar Kognitif dan Afektif Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Tutik Asmawati, Dessy Triana Relita STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	96-112
Pengaruh Pendekatan <i>Chemo Entrepreneurship</i> dan Pelatihan Keterampilan Berwirausaha Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Anna Marganingsih, Emilia Dewiati Pelipa STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	113-126
<i>The Internal Control Examination Loans Of Members On (Credit Union) Bonaventurain</i> Singkawang Harianto, Singgih Tiwut Atmojo, Nova Wijaya STIE Mulia Singkawang, Indonesia	127-135
Peningkatan Hasil Belajar Siswa dengan Menggunakan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe <i>Think Pair Share</i> SMP Negeri 8 Kayan Hilir Yosef, Avelius Dominggus Sore STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia	136-149
Program Keluarga Harapan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Sabinus Beni, Blasius Manggu Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Shanti Bhuana Bengkayang	150-160

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENCAPAIAN AKREDITASI
INSTITUSI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KALIMANTAN BARAT**

Jumardi Budiman¹, Juliahir Barata²

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak, Indonesia¹²

Email: jumardib@gmail.com¹, juliahir@yahoo.com²

Diterima: 1 Oktober 2018; Disetujui: 20 Oktober 2018; Diterbitkan: 1 November 2018

Abstract: *The background of this research is the low number of private colleges who obtained accrediting institution B in West Kalimantan. The purpose of this research is to see the influence of a style of leadership on the accreditation of private universities in West Kalimantan. Methods used in this study are the application of qualitative and quantitative approaches together (mix) method. Method selection is based on the needs of researchers to do some very valid research, measurable and meaningful. The subject of this study is Private University led the XI in West Kalimantan province, but the research is style leadership as a free variable and accreditation institution as the bound variable. The research suggests that the leadership style of these accreditation of private colleges.*

Keyword: *Leadership, Quality, Accrediting, Private Universities*

Abstrak: Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya jumlah PTS yang memperoleh akreditasi institusi “B” di Kalimantan Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap capaian akreditasi Perguruan Tinggi swasta di Kalimantan Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penerapan pendekatan kualitatif dan kuantitatif secara bersama (mix method). Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang valid, terukur dan bermakna. Subjek penelitian ini adalah pimpinan PTS wilayah XI di Provinsi Kalimantan Barat, adapun variabel penelitian yakni gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan akreditasi institusi sebagai variabel terikat. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap capaian akreditasi PTS.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Mutu, Akreditasi, Perguruan Tinggi Swasta*

PENDAHULUAN

Peningkatan kesadaran masyarakat Kalimantan Barat tentang pentingnya tingkat pendidikan menjadi faktor utama peningkatan jumlah lulusan SMA yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Pilihan utama para lulusan tersebut adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang menjanjikan kualitas dan biaya pendidikan yang terjangkau. Namun, lonjakan jumlah pelamar yang terlalu signifikan ternyata tidak diimbangi dengan daya tampung PTN yang sangat terbatas. Kondisi ini membuat sebagian besar calon mahasiswa yang tidak dapat melanjutkan pendidikan ke PTN kemudian beralih untuk mendaftarkan diri mereka ke Perguruan Tinggi Swasta (PTS) demi mendapatkan gelar sarjana yang dianggap sebagai modal utama untuk melamar pekerjaan.

Fenomena ini menjadi peluang (*opportunity*) utama bagi masyarakat untuk membentuk yayasan pendidikan agar dapat mendirikan PTS di Kalimantan Barat dengan berbagai disiplin ilmu yang dianggap masih diminati calon mahasiswa. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya PTS yang sudah mendapatkan izin operasional sebagai bentuk pengakuan dari pemerintah. Berdasarkan data yang dirilis Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi melalui laman forlap dikti, diketahui bahwa jumlah PTS di

Kalimantan Barat sampai dengan tahun 2016 sebanyak 44 PTS aktif yang terdiri atas 18 akademi, 2 politeknik, 19 sekolah tinggi, 1 institut dan 4 universitas (<http://forlap.dikti.go.id>). Adapun sebanyak 31 PTS atau 70% dari keseluruhan jumlah tersebut berdomisili di Kota Pontianak.

Peningkatan jumlah PTS yang cukup signifikan membawa konsekuensi yang tidak bisa dipisahkan berupa tantangan (*threat*) yakni tingkat persaingan yang semakin tinggi antar pengelola PTS dalam upaya menjaring calon mahasiswa. Perwujudan dari upaya memenangkan persaingan tersebut yakni dengan penambahan atau peningkatan jenjang program studi (dari diploma menjadi strata-1), kelengkapan fasilitas penunjang, peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar serta peningkatan akreditasi program studi dan institusi. Aspek terakhir menjadi “Nilai Jual” yang utama bagi setiap pengelola PTS jika ingin menarik calon mahasiswa baru karena saat ini beberapa peluang pekerjaan hanya dikhususkan bagi pelamar yang berasal (lulusan) dari program studi atau institusi dengan akreditasi minimal “B”. Adapun nilai akreditasi tersebut hanya dapat diperoleh jika institusi PTS telah mampu memenuhi standar yang ditetapkan Badan Akreditasi Perguruan Tinggi (BAN-PT). Berdasarkan data terbaru yang dirilis

BAN-PT, dari total 44 PTS yang ada di Kalimantan Barat hanya 10 PTS yang akreditasinya telah diperbaharui yakni sebanyak 5 PTS memperoleh akreditasi “B” dan 5 lainnya terakreditasi “C” (<http://banpt.go.id> diunduh pada 22 Mei 2017). Adapun 34 PTS lain sudah memasuki masa akhir berlakunya akreditasi dan adapula yang masih menyangang predikat akreditasi anugerah.

Pemenuhan standar akreditasi sebagai representasi kualitas PTS akan terjadi jika semua elemen pengelola PTS yang meliputi pihak yayasan, pemimpin PT, dosen, staf dan mahasiswa, bersinergi dalam mencapai tujuan tersebut berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Adapun elemen terpenting dalam pengelolaan PTS yang efektif dan efisien adalah adanya pemimpin yang berkualitas dan mampu mengkoordinasikan elemen-elemen lain. Pemimpin institusi PTS memegang peranan penting sebagai manajer yang menentukan arah kebijakan dan pengelolaan lembaga. Pemimpin juga bertindak sebagai pemersatu (integrator) antara kepentingan pihak yayasan dengan kepentingan pemangku kepentingan lain seperti dosen, masyarakat dan industri. Pemimpin yang baik tahu bahwa karyawan (dosen dan staff) dapat melakukan yang terbaik ketika terintegrasi untuk bekerja

dalam kerangka implementasi program berbasis visi (Danim, 2010:18).

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa setiap pemimpin lembaga pendidikan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan mendapatkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian Martono dan Wijayanto (2014) menyimpulkan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan adaptif integratif menjadi mediasi antara hubungan kepuasan kerja dan efektifitas organisasi. Sedangkan hasil penelitian F.X Soewarto Citro Taruno, dkk (2012) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura) yang menyimpulkan bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin akan membawa dampak positif meningkatkan kinerja dosen, asalkan gaya kepemimpinannya mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan mampu memberikan dan mendorong motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian Sarita dan Agustia (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, namun memiliki pengaruh signifikan secara simultan jika ditambah dengan variabel motivasi kerja dan *lotus of control*. Adapun penelitian yang secara langsung menunjukkan

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian akreditasi institusi belum penulis temukan dalam sejumlah jurnal terakreditasi maupun jurnal ber-issn online sehingga topik yang ingin diteliti diharapkan dapat mengisi celah penelitian tentang hubungan langsung tersebut.

Berdasarkan fenomena terhadap masih rendahnya jumlah institusi PTS yang memperoleh akreditasi “B” serta didasarkan pada kajian empiris tersebut, peneliti **tertarik dan menganggap penting** untuk melakukan kajian tentang gaya kepemimpinan pemimpin PTS di Kalimantan Barat serta implikasinya terhadap ketercapaian akreditasi institusi perguruan tinggi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian akreditasi institusi PTS di Kalimantan Barat. Gaya kepemimpinan yang dimaksud meliputi gaya kepemimpinan transformasional, gaya transaksional dan gaya Laissez Faire. Adapun yang dimaksud dengan pencapaian akreditasi institusi adalah nilai masing-masing standar akreditasi yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) untuk setiap institusi PTS di Kalimantan Barat dengan indikator penelitian berupa mutu lembaga.

Pendekatan yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian ini adalah

dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perguruan tinggi. Hasil pengidentifikasian tersebut kemudian diuji tingkat korelasinya terhadap ketercapaian standar akreditasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif guna mengetahui tingkat korelasi variabel gaya kepemimpinan terhadap pencapaian akreditasi.

Tujuan jangka pendek penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap capaian akreditasi PTS di Kalimantan Barat. Adapun tujuan jangka panjang penelitian ini adalah tersedianya model kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang efektif, efisien dan berdaya saing sebagai upaya meningkatkan mutu PTS yang diinterpretasikan dalam pencapaian akreditasi institusi.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2010:6). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses

mempengaruhi orang lain secara sosial untuk melaksanakan proses yang diinginkan pemimpin (Muhaimin, dkk 2011: 29). Lebih spesifik, kepemimpinan dalam pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan (Engkoswara dan Komariah, 2010: 178). Berdasarkan berbagai tinjauan tersebut, dapat ditarik benang merah tentang definisi kepemimpinan yakni suatu proses yang dilakukan oleh seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan mengarahkan pihak lain dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan.

Kepemimpinan mutlak diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi agar semua kegiatan yang dilakukan memiliki arah dan saling terintegrasi secara efisien dan efektif. Kepemimpinan -sebagai sebuah sikap- ,secara teoritis dapat dibedakan menjadi berbagai gaya (pendekatan). Gaya kepemimpinan dasar meliputi gaya otoriter, pseudo demokratis, laissez faire dan demokratis (Engkoswara dan Komariah, 2010: 181). *Gaya Otoriter*, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan penuh dan mutlak. Pemimpin memiliki kekuatan absolute untuk memerintah bawahan tanpa

perlu meminta pendapat dari orang lain. *Gaya Pseudo Demokratis*, yakni gaya kepemimpinan yang berpura-pura demokratis. Pada pelaksanaannya pemimpin memang meminta pendapat orang lain/ bawahan sebelum mengambil keputusan, namun sesungguhnya pemimpin telah memiliki arah kebijakan sendiri yang akan ia laksanakan. *Gaya Laissez Faire*, dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan komitmen yang kuat dari pemimpin. Ia membiarkan individu-individu dalam organisasi berjalan sebebasnya tanpa ada arahan atau koordinasi yang jelas. *Gaya Demokratis*, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interaksional yang baik antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memiliki kebijakan dalam mengarahkan bawahan, namun tetap menerima saran dan kritik dari pihak lain dalam menjalankan kebijakan tersebut. Tinjauan lain dikemukakan oleh Goleman (dalam Danim, 2010:99) yang membedakan beberapa gaya kepemimpinan situasional berdasarkan kecerdasan emosional yang dimiliki yakni pemimpin pemaksa, pemimpin berwibawa, pemimpin afilatif, pemimpin demokratis, pemimpin penentu kecepatan dan pemimpin pelatih (Danim, 2010:99). Pemimpin pemaksa, yakni pemimpin yang menekankan pada pencapaian tujuan dengan cara apapun.

Pemimpin berwibawa yakni pemimpin yang mengetahui secara persis hal yang harus dilakukan dan dapat memberikan tauladan kepada bawahan. Pemimpin afiliatif yakni pemimpin yang pandai mengkoordinasikan dan mengintegrasikan keahlian masing-masing bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin demokratis yakni pemimpin yang melibatkan bawahan dalam setiap pengambilan keputusan. Pemimpin penentu kecepatan yakni pemimpin yang menetapkan standar yang tinggi bagi dirinya dan bawahan dalam melaksanakan tugas mereka. Pemimpin pelatih yakni pemimpin yang menekankan pada pembinaan dan pendampingan kepada bawahan dalam menjalankan tugas.

Meskipun secara teoritis gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan, namun para ahli bersepakat bahwa tidak ada seorangpun pemimpin yang hanya memiliki satu gaya kepemimpinan dan efektif untuk setiap situasi. Pemimpin yang efektif harus mampu menguasai berbagai gaya kepemimpinan dan tahu waktu yang tepat saat menerapkan atau mengkombinasikan berbagai gaya kepemimpinan tersebut dalam memecahkan masalah organisasi.

Konsep mutu dalam pendidikan memiliki pemaknaan yang berbeda, tergantung dari sudut pandang konseptor dan tinjauan terhadap objek yang

dibicarakan. Jika konseptornya adalah pemerintah, maka pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang cakap dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Berdasarkan sudut pandang industri, pendidikan yang bermutu ialah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi. Adapun jika ditinjau dari obek yang dibicarakan, sebuah lembaga pendidikan yang dikatakan bermutu jika memiliki sarana yang lengkap, tenaga pengajar yang profesional dan terbukti mampu menghasilkan lulusan berkualitas. Merujuk pada perbedaan ini, Edward Sallis memberikan definisi mutu berdasarkan konsep absolut, konsep relatif dan definisi mutu menurut pelanggan (Sallis, 2010: 51-57). Tinjauan yang lebih spesifik dipaparkan oleh Engkoswara dan Aan Komariah yang menyatakan bahwa pendidikan yang bermutu yakni pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan atas seluruh komponen yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan tersebut (Engkoswara dan Komariah, 2010: 305).

Konsep mutu dalam pengelolaan pendidikan tercermin dari pencapaian akreditasi lembaga pendidikan tersebut. Secara terminologi, akreditasi dapat didefinisikan secai suatu proses penilaian kualitas dengan menggunakan kriteria

baku mutu yang telah ditetapkan dan bersifat terbuka (Mulyono, 2008:279). Akreditasi pengelolaan perguruan tinggi menggunakan delapan standar mutu yakni: *Standar 1* meliputi visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian. *Standar 2* meliputi tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu. *Standar 3* meliputi mahasiswa dan lulusan. *Standar 4* meliputi sumber daya manusia. *Standar 5* meliputi kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik. *Standar 6* meliputi pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi. *Standar 7* meliputi penelitian, pelayanan /pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama. Perguruan tinggi dapat dikatakan bermutu, jika telah mampu memenuhi kriteria dalam setiap standar tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif deskriptif untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan subjek penelitian dan metode kuantitatif asosiatif untuk mengukur tingkat pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap capaian akreditasi institusi. Variabel dalam penelitian ini berupa variabel bebas yakni Gaya kepemimpinan dan variabel terikat berupa pencapaian akreditasi institusi. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi gaya kepemimpinan

transformasional, transaksional dan *laissez- faire*. Adapun yang dimaksud dengan pencapaian akreditasi institusi adalah nilai akreditasi yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang diukur melalui mutu internal lembaga.

Penelitian ini dilandasi oleh fenomena rendahnya jumlah institusi perguruan tinggi swasta di Kalimantan Barat yang memperoleh akreditasi “B”. Berlandaskan pada teori yang relevan serta didukung kajian empiris yang ada, peneliti menduga bahwa variabel yang mempengaruhi pencapaian akreditasi institusi tersebut yakni gaya kepemimpinan pemimpin institusi. Didasarkan pada asumsi tersebut, maka penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang ada di institusi tersebut kemudian dihitung tingkat korelasinya dengan pencapaian akreditasi institusi.

Guna mendapatkan data sebagai dasar analisa dan pembuatan kesimpulan, maka diperlukan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat. Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) teknik komunikasi langsung dengan menggunakan pedoman wawancara; 2) teknik komunikasi tidak langsung dengan menggunakan angket; dan 3) teknik studi dokumentasi dengan

menggunakan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan PTS melalui teknik wawancara mendalam kepada subjek penelitian dan observasi langsung. Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan langkah berikut: 1) *Data Reduction* (Reduksi Data); 2) *Data Display* (Menyajikan Data); 3) *Conclusion Drawing/Verivication*

Adapun pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat korelasi antara gaya kepemimpinan tersebut dengan ketercapaian standar akreditasi institusi. Analisis data

kuantitatif menggunakan model regresi linier sederhana. Guna menentukan tingkat signifikansi pengaruh tersebut, akan dibandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan uji koefisien korelasi X dengan Z, menunjukkan nilai R adalah 0.545 yang berarti tingkat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berada pada kategori rendah. Adapun nilai *R Square* (R^2) menunjukkan koefisien determinasi 29,7 yang menyatakan bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 29,7%.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi dan T_{hitung} X terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	19.302	4.576	4.218	.000
Gaya Kepemimpinan	.233	.068	3.443	.002

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi adalah 0.002, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.443 > 2,010$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Sedangkan uji koefisien korelasi Z dengan Y diperoleh nilai R adalah 0.621 yang berarti tingkat pengaruh antara

kinerja pegawai terhadap mutu lembaga berada pada kategori cukup tinggi. Adapun nilai *R Square* (R^2) menunjukkan koefisien determinasi 0,386 yang menyatakan bahwa sumbangan pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap mutu lembaga hanya sebesar 38,6%. Hasil pengujian Regresi Variabel Kinerja Pegawai Terhadap Capaian Akreditasi (Mutu Intenal) sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi dan T_{hitung} Z terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	17.457	3.105	5.622	.000
Kinerja Pegawai	.734	.078	9.419	.000

a. Dependent Variabel: Mutu Lembaga

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi adalah 0.000, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.419 > 2,010$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap mutu lembaga.

Sedangkan uji koefisien korelasi XZ dengan Y diperoleh nilai R adalah 0.426 yang berarti tingkat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebagai variabel intervening terhadap mutu

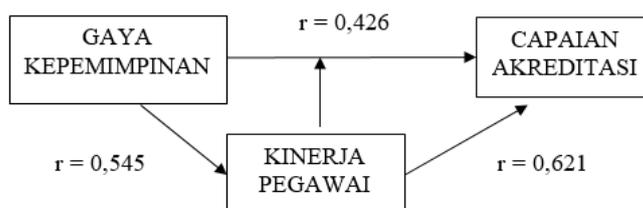
internal lembaga berada pada kategori sedang. Adapun nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi 0,181 yang menyatakan bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebagai variabel intervening terhadap mutu internal lembaga hanya sebesar 18,1%. Hasil pengujian Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Terhadap Mutu Internal sebai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Signifikansi dan T_{hitung} XZ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	61.868	8.196	7.549	.000
Gaya Kepemimpinan	.302	.121	2.491	.019
Kinerja Pegawai	.228	.069	3.323	.028

a. Dependent Variabel: Mutu Lembaga

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.019 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,491 > 2,010$) untuk variabel gaya kepemimpinan dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,323 > 2,010$) untuk variabel kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap capaian akreditasi (variabel mutu lembaga) dengan variabel intervening yakni kinerja pegawai.



Gambar 3. Hasil Uji Regresi

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi lapangan, kegiatan wawancara dengan pimpinan PTS dan perwakilan pegawai (dosen dan tenaga kependidikan) serta pengujian angket diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sebuah lembaga memberikan pengaruh terhadap mutu lembaga tersebut yang dalam penelitian ini mutu merupakan indikator capaian akreditasi lembaga. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan membuat mutu lembaga mengalami peningkatan secara berkelanjutan serta mengurangi pemborosan sumber daya. Pemimpin yang berkualitas mampu menempatkan segala sumber daya dengan tepat sesuai kapasitas dan kapabilitas – *right man on the right place*-.

Hasil uji statistik antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,545 (level sedang) yang mengindikasikan bahwa faktor pemimpin sebagai pucuk manajemen organisasi memiliki peran strategis dalam mengelola

sumber daya manusia dalam lembaga tersebut. Sebagai manusia, masing-masing pegawai memiliki kemampuan dan daya serap yang berbeda meskipun level pendidikannya sama. Hal ini menuntut seorang pemimpin untuk cerdas dalam memilih gaya kepemimpinan yang berbeda berdasarkan tingkatan kapasitas pegawai. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (membebaskan semua komponen melaksanakan tugas masing-masing) sangat cocok digunakan untuk mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab serta kreativitas tinggi. Pegawai tipe ini justru akan lebih optimal jika diberikan kewenangan untuk mengambil berbagai keputusan teknis demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transaksional lebih cocok digunakan untuk mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah karena gaya kepemimpinan ini menerapkan prinsip “*reward and punishment*” dalam mengelola SDM. Gaya kepemimpinan

transaksional menempatkan pemimpin sebagai pihak yang menetapkan tujuan dan memerintahkan bawahan untuk mencapai tujuan tersebut dengan imbalan jasa saat pekerjaan selesai dengan baik maupun sangksi jika bawahan gagal menyelesaikan pekerjaan. Adapun gaya kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan dalam lingkungan lembaga yang kondusif namun cenderung fluktuatif. Gaya kepemimpinan transformasional menitikberatkan proses pendampingan dengan pendekatan personal antara pimpinan dengan bawahan sehingga berbagai masalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Penerapan gaya kepemimpinan tersebut tidak dijalankan terpisah oleh seorang pemimpin dalam satu periode kepemimpinan melainkan kombinasi ketiganya sesuai situasi dan kondisi di PTS. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, PTS yang memiliki capaian akreditasi baik dipimpin oleh ketua atau rektor yang memiliki kecerdasan intelektual dan emosional dalam menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan pertimbangan situasional. Gaya kepemimpinan yang tepat, mampu meningkatkan etos dan kinerja SDM karena setiap bidang pekerjaan didelegasikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing. Peningkatan kinerja SDM secara

komprehensif dari semua lini (tenaga pendidik dan kependidikan) akan meningkatkan mutu PTS secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap capaian akreditasi dengan nilai R sebesar 0,426 dan tingkat persentase sebesar 18,1% melalui variabel moderator yakni kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- F.X Soewarto Citro Taruno, dkk. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 3 Tahun 2012, halaman 495-509. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/434/476>
- Jena Sarita dan Dian Agustia. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor* (<http://www.infodiknas.com/wp-content/uploads/2014/12>)
- Muhaimin, dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Mulyono. 2010. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

S. Martono dan Andi Wijayanto. 2014. *Peningkatan Efektivitas Program Studi di Perguruan Tinggi Swasta Melalui Kepemimpinan Adaptif Integratif*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 5 No. 1 Tahun 2014 halaman 111-130. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/3655/3410>)

Sallis, Edward. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Jogjakarta: Divapress

Sudarwin Danim. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta