

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Duriani

Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: durianiumpalopo@ac.id

Abstract

The purpose of this study is to find out: (1) How leadership, organizational climate, and lecturer performance at STAIN Palopo, (2) The influence of leadership on the performance of STAIN Palopo lecturers, (3) The influence of organizational climate on the performance of STAIN Palopo lecturers, (4) The influence of leadership and organizational climate simultaneously on the performance of STAIN Palopo lecturers. This type of research is quantitative correlational by using multiple linear regression analysis to perform data analysis. The author uses the product moment correlation data analysis technique after knowing the R square (R^2) value, then the coefficient of determination is determined. To process data, Statistical Product and Service Solution (SPSS) software version 16.0 is used. The results showed that: (1) the leadership style at STAIN Palopo tends to be a combination of participatory and democratic styles with an index of 43.76, organizational climate variables with an average index of 41.89, while lecturer performance has an average index of 42.70; (2) leadership has a significant effect on the performance of STAIN Palopo lecturers with a calculated t value of 4.141 > t table of 1.671 at a significance level (Sig.) of 0.03; (3) organizational climate has a significant effect on the performance of STAIN Palopo lecturers with a calculated t value of 7.338 > t table of 1.671 at a significance level of 0.00; (4) leadership and organizational climate together have a significant effect on the performance of STAIN Palopo lecturers with a calculated F value of 119.486 > F table 3.17 at a significance level (Sig.) of 0.000. The value of the coefficient of determination (R^2) or R Square is 0.824. That is, 0.824 contributions of leadership variables and organizational climate affect lecturer performance variables. From multiple linear regression analysis, leadership variables and organizational climate have a positive coefficient direction towards lecturer performance. The leadership coefficient gives a value of 0.351 which means that if the leadership is getting better assuming other variables are fixed (constant) then the lecturer's performance will increase. While the organizational climate variable gives a value of 0.622 which means that if the organizational climate is getting better assuming other variables remain (constant) then lecturer performance will increase. The implications of this study are: first, leadership has a significant effect on performance. Thus, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo in particular and Islamic educational institutions in general must maintain and even improve its leadership qualities. Second, the organizational climate has a significant effect on the performance of lecturers. Seeing this trend, the academic community of the Palopo State Islamic College (STAIN) in particular or Islamic educational institutions in general must create a conducive organizational climate as a manifestation of the center of excellence pillars of human civilization.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Bagaimana kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja dosen di STAIN Palopo, (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

dosen STAIN Palopo, (3) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen STAIN Palopo, (4) Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melakukan analisis data. Penulis menggunakan teknik analisa data korelasi product moment setelah diketahui nilai R squarenya (R^2), kemudian ditetapkan koefisien determinasinya. Untuk mengolah data digunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan di STAIN Palopo cenderung pada kombinasi gaya partisipatif dan demokratis dengan indeks sebesar 43,76, variabel iklim organisasi dengan rata-rata indeks sebesar 41,89, sedangkan kinerja dosen memiliki rata-rata indeks 42,70; (2) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai t hitung sebesar 4,141 > t tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,03; (3) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai t hitung sebesar 7,338 > t tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi sebesar 0,00; (4) kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai F hitung 119,486 > F tabel 3,17 pada tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai koefisien Determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,824. Artinya, sebesar 0,824 kontribusi variabel kepemimpinan dan iklim organisasi memengaruhi variabel kinerja dosen. Dari analisis regresi linier berganda, variabel kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja dosen. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,351 yang berarti jika kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap (konstan) maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan. Sedangkan Variabel iklim organisasi memberikan nilai sebesar 0,622 yang berarti jika iklim organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap (konstan) maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan. Implikasi penelitian ini adalah: pertama, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo khususnya dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya harus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas kepemimpinannya. Kedua, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Melihat kecenderungan ini, maka civitas akademika Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo khususnya atau lembaga pendidikan Islam pada umumnya harus menciptakan iklim organisasi yang kondusif sebagai perwujudan centre of excellence pilar peradaban umat manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Islam dan kerja ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan, karena kerja merupakan perintah dari Allah swt. kepada manusia untuk kesejahteraan hidupnya di dunia dan akhirat. Penjelasan-penjelasan Al-Qur'an senantiasa mendorong umat manusia agar bekerja keras sehingga terbebas dari belenggu kemiskinan. Bahkan, Al-Qur'an memberi pelajaran kepada manusia untuk menjadikan ibadah kepada Allah swt. (salat) sebagai energi membangun kinerja dalam mencari kelebihan harta yang dianugerahkan Allah swt. kepada orang-orang mencarinya. Misalnya, penjelasan Q.S. al-Jumu'ah/62: 10. Yang artinya: Apabila telah ditunaikan

salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.¹

Kinerja adalah implementasi dari semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Jika pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur sebagai eksistensi manusia, maka kinerja itu akan tinggi. Sebaliknya jika melihat kerja sebagai hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka kinerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu, untuk menimbulkan pandangan dan sikap menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur diperlukan motivasi.²

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawainegeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (hanya dinilai bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat pengatur muda golongan ruang II/a keatas yang memangku suatu jabatan).

Dalam berbagai penelitian dan literatur dikemukakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan faktor internal dalam diri manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal di sekitarnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok masyarakat tertentu, namun yang akan dikaji dalam penelitian ini ada dua, yakni: faktor kepemimpinan, Dalam setiap kerja kolektif ataupun dalam organisasi senantiasa membutuhkan pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor kritis (crucial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau kegiatan bersama baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, usaha dagang, maupun dalam sebuah lembagapendidikan. Karakter kepemimpinan yang kuat akan membuat seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang lain dan menunjukkan jalan serta prilaku yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Kesuksesan seorang pemimpin terletak pada keberhasilannya dalam menggerakkan perangkat-perangkat organisasi untuk mencapai tujuan.³

Pada penelitian Prakoso dan Yuliharsi (2022) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

¹ Departemen Agama RI., Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an, 2009), h. 933

² Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta 2006), h. 29

³ Elfindri, et al., eds., *Soft Skills untuk Pendidik* Cet. III; Jakarta: Praninta Offset 2011.

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui iklim organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (task function) dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya (relationship function). Seorang pemimpin wajib memupuk motivasi para anggotanya, karena motivasi merupakan potensi pengembangan diri untuk memikul tanggung jawab, kesiagaan menggerakkan perilaku menuju sasaran yang semua ada dalam diri pemimpin. Dalam lingkungan kerja, peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, loyalitas dan terutama dalam memotivasi anggota-anggotanya. Hal tersebut menyebabkan seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan agar dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya.

METODE

Penelitian ini tergolong eksplanatori, yakni tipe penelitian yang menguraikan dan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam menguraikan dan menjelaskan data digunakan model kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo yang terletak di Jl. Agatis Kota Palopo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antara variasi suatu faktor dengan variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.⁵ Pendekatan keilmuan dilakukan dengan cara menggabungkan dua atau lebih disiplin ilmu (multidisipliner) yakni: Pendekatan teologis normatif (teologis normatif approach). Pendekatan keagamaan digunakan untuk mendeskripsikan argumen-argumen teologis yang bersumber dari al-Qur'an dan hadis serta pendapat lain yang memiliki relevansi dengan masalah yang dibahas. Pendekatan kepemimpinan (leadership approach). Pendekatan kepemimpinan digunakan dengan mendeskripsikan teori-teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan psikologis (psychological approach). Pendekatan psikologis

⁴ Prakoso. L. A. Yuliasri. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. Vol. 10 No.2.

⁵ Suharsimi A. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. VI* (Cet. XIII Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 82.

digunakan untuk menganalisis faktor-faktor psikologis pada aspek berkaitan dengan kepemimpinan, iklim organisasi dan kinerja. Pendekatan manajemen (managerial approach). Pendekatan manajemen digunakan karena penelitian ini sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan manajemen kepemimpinan, manajemen organisasi, maupun manajemen kinerja. Pendekatan pedagogis (pedagogical approach). Berusaha mendekati masalah dengan menggunakan teori-teori pendidikan.

PEMBAHASAN

1. Kondisi STAIN Palopo

Sejarah merangkum berbagai peristiwa di masa lalu yang terjadi menurut hukum kausalitas alam dengan dukungan data yang valid, sehingga sejarah juga berfungsi untuk mendobrak kebekuan generasi sekarang. Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo awalnya adalah Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Palopo didirikan dengan status filial dari IAIN Alauddin Ujung Pandang pada tanggal 27 Maret 1968. Dalam proses perkembangannya, pada tahun 1982 statusnya ditingkatkan menjadi setingkat Fakultas Madya. Tahun 1988, dengankeluarnya PP No. 33 tahun 1985 tentang Pokok-Pokok Organisasi IAIN, dan Keppres RI No. 9 Tahun 1987, tentang Susunan Organisasi IAIN, serta Keputusan Menteri Agama RI No. 18 Tahun 1988 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Alauddin, maka Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin telah mempunyai kedudukan sama dengan fakultas-fakultas negeri lainnya di seluruh Indonesia.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor Pasal 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi telah diatur struktur Pimpinan pada Sekolah tinggi dipimpin oleh seorang Ketua dan dibantu oleh Pembantu Ketua yang terdiri atas Pembantu Ketua bidang Akademik, Pembantu Ketua bidang Administrasi Umum, dan Pembantu Ketua bidang Kemahasiswaan.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 45 dijelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, dosen merupakan tenaga profesional pendidik di perguruan tinggi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo memiliki dosen yang cukup karena setiap tahun mendapat jatah dari Kementerian Agama RI. Sehingga, diharapkan dengan banyaknya dosen yang memenuhi kualifikasi sebagaimana dipersyaratkan dalam undang-undang, maka proses pendidikan di STAIN Palopo akan semakin berkualitas. Peningkatan kualifikasi dosen juga akan mempermudah peningkatan status Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Kualifikasi dosen harus menjadi

perhatian setiap lembaga pendidikan tinggi karena tidak hanya berkaitan dengan kualifikasi, tetapi juga prestise sebuah perguruan tinggi. Saat ini jumlah dosen STAIN Palopo sebanyak 107 orang.

Selain pimpinan dan dosen, di perguruan tinggi juga terdapat pegawai atau karyawan yang bertugas menyelesaikan tugas-tugas administratif. Di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo pegawai dibedakan menjadi dua, yakni pegawai tetap (PNS) dan pegawai honorer (non PNS). Kondisi pegawai di STAIN Palopo pada aspek kuantitas sangat mencukupi untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi maupun tugas lainnya. Apalagi para pegawai tersebut adalah pegawai negeri sipil yang telah ditugaskan oleh negara pada STAIN Palopo. Sehingga, pimpinan tidak perlu pusing memikirkan kesejahteraan pegawai karena telah dijamin oleh negara. Hal ini berbeda dengan perguruan tinggi swasta yang harus menggaji pegawainya secara mandiri.

Mahasiswa memiliki peranan sentral terhadap eksistensi sebuah perguruan tinggi. Oleh karena itu, pemberdayaan mahasiswa merupakan pekerjaan penting yang harus direncanakan secara sistematis dan terencana. Program pemberdayaan tersebut memiliki kontribusi besar dalam mengembangkan daya nalar dan kreatifitas mahasiswa dan berfungsi sebagai upaya kanalisasi terhadap bakat dan minat mahasiswa yang beragam. Dari data yang diperoleh, mahasiswa yang terdaftar pada tahun akademik 2008/2009 sebanyak 343 orang, tahun akademik 2009/2010 sebanyak 1011 orang, tahun akademik 2010/2011 sebanyak 334, dan tahun akademik 2011/2012 sebanyak 304 orang. Dari data ini terlihat bahwa animo mahasiswa mencapai puncaknya pada tahun akademik 2009/2010 dan menurun drastis pada tahun akademik 2010/2011. Hal ini menarik untuk dikaji, karena penurunan jumlah mahasiswa biasanya terkait langsung dengan tingkat kepercayaan publik terhadap integritas lembaga pendidikan.

2. Gambaran Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kinerja Dosen

Dari hasil olah data diperoleh indeks untuk variabel kepemimpinan memiliki sebesar 43,76 dengan standar deviasi 3,464. Mengacu pada nilai indeks pada kisaran 35,01–50,00 dengan interpretasi sedang. Hal ini berarti masih ada potensi untuk meningkatkan daya kepemimpinan sehingga menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan sumber daya STAIN Palopo. Kepemimpinan berkaitan dengan kekuasaan dan wewenang yang dapat digunakan untuk mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan STAIN Palopo periode 2010-2015 baru berjalan selama 2 (dua) tahun, dengan demikian masih memiliki peluang besar untuk meningkatkan indeks kepemimpinannya. Sedangkan analisis terhadap gaya kepemimpinan di STAIN Palopo cenderung pada kombinasi gaya partisipatif dan demokratis. Hal ini ditandai dengan dilibatkannya bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Serta

bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi, senang menerima saran, pendapat dan kritik, mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluasluasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan, dan membimbing bawahan.

Sementara itu variabel iklim organisasi memiliki rata-rata indeks sebesar 41,89 dengan standar deviasi 3,175. Hal ini berarti iklim organisasi adalah sedang karena nilai indeks berada pada kisaran 35,01–50,00. Iklim organisasi adalah merupakan perwujudan dari karakter kepemimpinan dengan kualitas sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi dalam melakukan komunikasi antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan variabel kinerja dosen memiliki rata-rata indeks 42,70 dengan standar deviasi 3,178. Mengacu pada nilai indeks pada kisaran 35,01–50,00 maka kinerja dosen interpretasinya adalah sedang. Hal ini berarti kinerja dosen STAIN Palopo masih memiliki potensi untuk ditingkatkan agar tidak hanya terjebak pada rutinitas pendidikan dan pengajaran semata.

Dengan demikian kepemimpinan STAIN Palopo periode 2010-2015 dibawah pimpinan Prof. Dr. H. Nihaya, M.Hum. mengalami peningkatan terutama pada aspek membangun dan membina komunikasi kepemimpinan yang efektif dengan bawahan. Hal ini terungkap dari hasil wawancara dengan Drs. Hasri, M.A. sebagai berikut:

“Saat ini kepemimpinan STAIN Palopo jauh lebih baik dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada kualitas komunikasi, kemampuan mengakomodasi berbagai perbedaan pandangan, penyelesaian masalahmasalah krusial di STAIN Palopo serta tahapan pengembangan yang dikerjakan secara serius. Hal ini menunjukkan kualitas kepemimpinan, dan jaminan akan kemajuan STAIN Palopo di masa yang akan datang.”

Peningkatan kualitas kepemimpinan dan baiknya iklim organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dosen STAIN Palopo dapat diprediksi mengalami puncaknya pada akhir masa kepemimpinan STAIN Palopo 2010-2015 nantinya. Kinerja dosen adalah merupakan cerminan baik atau buruknya kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi melalui proses yang cukup panjang. Jadi, tidak dapat diukur hanya dalam waktu singkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen STAIN Palopo

Dari analisis yang dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 4,141 > t tabel sebesar

1,671 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,03. Artinya, nilai signifikansi lebih rendah daripada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian H_0 (tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen) ditolak dan H_a (ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen) diterima. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo secara parsial diterima. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,351 yang berarti jika kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins yang menyatakan bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan yang tangguh dan manajemen yang kuat untuk mencapai hasil yang efektif dan optimal. Pemimpin yang dibutuhkan saat ini adalah yang berani menantang status quo, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota organisasi untuk ingin mencapai visi organisasi. Kepemimpinan efektif sangat diperlukan bagi pengembangan dan kemajuan organisasi.

Dari hasil wawancara dengan dosen dan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo, dapat diketahui bahwa pada periode kepemimpinan Prof. Dr. H.M. Said Mahmud, LC., MA. terdapat sisi positif yang patut diapresiasi, tetapi juga tidak memperlihatkan efektifitas kepemimpinan. Diantara masalah tersebut adalah terhambatnya ruang komunikasi dan program pengembangan tidak berjalan dengan baik. Klimaks dari persoalan ini adalah terjadinya gelombang demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa mulai dari dugaan korupsi sampai pada legalitas prodi yang terabaikan. Data-data empiris memanasnya situasi di STAIN Palopo terekspose pada media masa lokal maupun nasional.

Rentetan pergolakan mahasiswa di STAIN Palopo berlangsung sejak tahun 2009 karena prodi ilegal atau tanpa izin. Timor Ekspres pada hari Sabtu, 17 Oktober 2009 yang memuat tentang penyegelan kampus oleh mahasiswa STAIN Palopo menuntut kejelasan izin prodi.¹² Harian Fajar pada tanggal 10 Maret 2010 dengan headline Puket III STAIN siap penuh panggilan polisi karena diduga melakukan pemukulan terhadap Isran Kadir presiden BEM STAIN Palopo dalam sebuah aksi demonstrasi di kampus menuntut kejelasan legalitas prodi TIK dan PGMI.

Pada tanggal 24 Mei 2010 harian Palopo Pos memuat headline mantan Ketua STAIN tidak korupsi yang berisi kesaksian Pembantu Ketua I bahwa tuduhan terhadap Ketua STAIN Palopo adalah pencemaran nama baik.¹⁴ Pada hari Jum'at 1 Oktober 2010 berita terkait STAIN Palopo muncul lagi di Palopo Pos terkait dugaan perbuatan yang tidak menyenangkan dilakukan oleh presiden BEM STAIN Palopo. Kemudian pada tanggal 15 Desember 2010 Palopo Pos kembali memuat ancaman hukuman 10 tahun penjara bagi Ketua STAIN Palopo karena membuka prodi S1 komputer dan PGMI tanpa

legalitas izin dari Kementerian Pendidikan Nasional maupun Kementerian Agama. Tanggal 16 September 2011 aksi demonstrasi kembali terjadi terkait dengan pembayaran SPP mahasiswa, sebagaimana dimuat Harian Fajar. Kemudian pada tanggal 3 Agustus 2011 Harian Tribun Timur memuat vonis bebas terhadap mantan Ketua STAIN Palopo Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, LC. MA. karena tidak terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan selama ini.

Pimpinan biasanya akan pudar integritasnya jika mengabaikan keadilan, dengan mengutamakan orang-orang terdekat atau keluarganya untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi atau instansi. Nepotisme dan praktik penyimpangan kepemimpinan lainnya di masa lalu selayaknya hanya menjadi warisan sejarah dan pelajaran untuk melakukan perbaikan. Dalam sejarah peradaban Islam, banyak pemimpin kaum muslimin yang harus mati di tangan rakyatnya sendiri karena mengabaikan aspek keadilan dan cenderung mengutamakan orang terdekat. Kepemimpinan Rasulullah saw. di Mekkah atau Madinah dapat dijadikan rujukan sebagai model kepemimpinan yang ideal sepanjang sejarah manusia.

4. Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen STAIN Palopo

Dari analisis data yang dilakukan nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 7,338 > t tabel sebesar 1,671 pada nilai signifikansi sebesar 0,00. Artinya, nilai signifikansi lebih rendah daripada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian H_0 (tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen) ditolak dan H_a (ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen) diterima. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen STAIN Palopo secara parsial dapat diterima. Variabel iklim organisasi memberikan nilai sebesar 0,622 yang berarti jika iklim organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat Menurut Dra. Nursyamsi, M.Pd.I. salah satu dosen STAIN Palopo saat ini

iklim organisasi semakin membaik seiring dengan terselesaikannya beberapa akar masalah yang menyebabkan gejolak di mahasiswa dan berimbas pada kinerja dosen yang menurun. Bagaimanapun juga, demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa secara terus menerus akan menguras energi dosen dan pimpinan utamanya untuk menyelesaikannya agar tidak berdampak buruk pada eksistensi STAIN Palopo itu sendiri. Disamping itu, beberapa program peningkatan kompetensi dosen dan penguatan kelembagaan seperti workshop jaminan mutu, diseminasi

penelitian, dan lainnya membawa suasana yang lebih kondusif. mewujudkan kinerja yang lebih baik pada diri karyawan.

5. Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen STAIN Palopo

Dari hasil uji F (secara simultan) diketahui bahwa nilai F hitung 119,486 > F tabel 3,17 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansinya lebih rendah dari pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian, H_0 (tidak ada pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen STAIN Palopo) ditolak, dan H_a (ada pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen STAIN Palopo) diterima. Hipotesis penelitian ada pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen STAIN Palopo diterima. Nilai koefisien Determinasi (R^2) atau R Square adalah 0,824. Artinya, sebesar 0,824 kontribusi variabel kepemimpinan dan iklim organisasi memengaruhi variabel kinerja dosen. Sedangkan sisanya sebesar 0,183 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini Hal ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan harus dapat merancang kesempatan dan mengembangkan arah strategis untuk meningkatkan kemampuan SDM, mengacu kepada sasaran dan mempertahankan nilai-nilai organisasi serta memonitor efisiensi dan efektivitas prosedur kerja. Termasuk disini adalah perilaku pimpinan, sistem kepemimpinan, pengalihan kepemimpinan, akuntabilitas pelaksanaan tugas dan hubungan antara staf (iklim organisasi).

Di STAIN Palopo kepemimpinan dan iklim organisasi pasang surut seiring dengan kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi. Hal ini tidak saja terjadi di kalangan pimpinan dan dosen, tetapi juga pada level kemahasiswaan. Di antara persoalan tersebut adalah belum diimplementasikannya kode etik mahasiswa dan pengembangan mahasiswa melalui penguatan fungsi-sungsi kelembagaan mahasiswa belum dilakukan. Dengan adanya masalah tersebut, maka pimpinan yang membidangi kemahasiswaan merumuskan, menetapkan dan melakukan sosialisasi kode etik mahasiswa. Serta pengaturan dan pengembangan fungsi-fungsi kelembagaan mahasiswa melalui suatu pedoman organisasi dan bimbingan pelaksanaan kegiatan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian-uraian penelitian terhadap data-data yang ditemukan dan analisa tentang "Pengaruh kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo", maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Indeks kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Palopo dapat dijelaskan bahwa; rata-rata indeks kepemimpinan adalah sebesar 43,76. Mengacu pada nilai

indeks pada kisaran 35,01–50,00 dengan interpretasi sedang. Variabel iklim organisasi dengan rata-rata indeks sebesar 41,89. Hal ini berarti interpretasi iklim organisasi adalah sedang karena nilai indeks berada pada kisaran 35,01–50,00. Sedangkan kinerja dosen memiliki rata-rata indeks 42,70. Mengacu pada nilai indeks pada kisaran 35,01–50,00 maka kinerja dosen interpretasinya adalah sedang.

2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai t hitung sebesar 4,141 > t tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,03. Artinya, nilai signifikansi lebih rendah daripada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai t hitung sebesar 7,338 > t tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi sebesar 0,00. Artinya, nilai signifikansi lebih rendah daripada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.
4. Kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Palopo dengan nilai F hitung 119,486 > F tabel 3,17 pada tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansinya lebih rendah dari pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Nilai koefisien Determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,824. Artinya, sebesar 0,824 kontribusi variabel kepemimpinan dan iklim organisasi memengaruhi variabel kinerja dosen. Sedangkan sisanya sebesar 0,176 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini.
5. Dari analisis persamaan regresi linier berganda ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja dosen. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,351 yang berarti jika kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan. Sedangkan Variabel iklim organisasi memberikan nilai sebesar 0,622 yang berarti jika iklim organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI., 2009. Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an.
- Elfindri, et al., eds., 2011. Soft Skills untuk Pendidik Cet. III; Jakarta: Praninta Offset.
- Pandji Anoraga. 2006. Psikologi Kerja. Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta.

Prakoso. L. A. Yuliasri. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. Vol. 10 No.2.

Suharsimi A. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. VI Cet. XIII Jakarta: Rineka Cipta.