

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin adalah sebuah perguruan tinggi Islam negeri yang bertempat di Kota Banjarmasin dan Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Pada tanggal 3 April 2017 IAIN Antasari Banjarmasin secara resmi bertransformasi status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2017.

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin memiliki 5 fakultas yang terdiri dari fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Syariah serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Ushuluddin dan Humaniora merupakan salah satu fakultas yang ada di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Pada tanggal 22 September 1961 merupakan hari bersejarah bagi Fakultas Ushuluddin IAIN Antasari Banjarmasin yang waktu itu bertempat di Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Pada waktu itu Fakultas Ushuluddin yang telah lama dinantikan oleh sejumlah lulusan Madrasah Aliyah dan yang sederajat, berhasil diresmikan. Sehari sebelumnya, telah diresmikan pula Fakultas Tarbiyah di Barabai dan Fakultas Adab di Kandangan.

Ketiga Fakultas ini di koordinir oleh satu badan yang bernama Koordinator Fakultas Adab, Tarbiyah dan Ushuluddin yang berkedudukan di Banjarmasin. Badan ini diketuai oleh Gubernur Kalimantan Selatan H. Maksid dengan Sekretarisnya H. Abd. Rasyid Nasa.

Pada Tanggal 21 Oktober 1961, ketiga Fakultas ini telah memulai perkuliahan dengan Dosen dan fasilitas seadanya. Bertepatan dengan hari ulang tahun Gubernur Tentara Divisi ALRI Kalimantan Selatan, tanggal 17 Mei 1962, Gubernur meresmikan berdirinya Universitas Islam Antasari (UNISAN) dengan ketiga fakultas tersebut sebagai fakultasnya. Untuk meringankan beban pengelolaan dan pembiayaan, maka diajukan permohonan penegerian kepada Menteri Agama RI. Permohonan tersebut dikabulkan dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 88, tertanggal 27 Oktober 1964 ketiga fakultas tersebut dinegerikan. Upacara penegerian diselenggarakan pada tanggal 20 November 1964. Tampaknya tanggal ini dianggap sebagai Hari Jadi IAIN Antasari Banjarmasin.

Fakultas Ushuluddin IAIN Antasari yang berkedudukan di Amuntai ini berlangsung sampai dengan tahun 1980. Dilihat dari awal berdirinya sampai dengan awal integrasi Fakultas Ushuluddin ke Banjarmasin, berarti Fakultas Ushuluddin berada di Amuntai selama 17 tahun (1961-1978). Selbihnya, sampai dengan usianya yang ke-50 tahun 2011 ini (selama 33 tahun), Fakultas Ushuluddin berada di Banjarmasin.

Pada tahun 1970 berdasarkan hasil Rapat Senat Fakultas Ushuluddin, jurusan Dakwah diubah menjadi Jurusan Perbandingan Agama dan dosen-dosennya sebagian besar menetap di Amuntai. Pada tahun 1976, setelah melalui perjuangan yang tidak mengenal lelah, Direktur Perguruan Tinggi Agama melalui suratnya: Nomor 2.V/MAIN/9/4004, tertanggal 20 Mei 1976, menyetujui dibukanya Tingkat Doktoral Fakultas Ushuluddin dengan Jurusan Perbandingan Agama pada Tahun Akademik 1977.

Dalam perkembangan selanjutnya, berdasarkan pertimbangan untuk meningkatkan mutu ilmiah dan efisiensi kerja IAIN Antasari, maka melalui SK. Menteri Agama RI Nomor: 40 Tahun 1978, tertanggal 20 Mei 1978, Fakultas Ushuluddin diintegrasikan ke Banjarmasin. Dengan terbitnya SK Menteri Agama ini, maka di Amuntai tidak dibenarkan menerima mahasiswa baru lagi. Penerimaan mahasiswa baru dilakukan di Banjarmasin bergabung dengan fakultas-fakultas lainnya.

Jurusan yang pertama kali dibuka di Fakultas Ushuluddin adalah Jurusan Perbandingan Agama. Jurusan ini dibuka pada tahun 1977, yang mana pembukaannya bersamaan dengan pembukaan kuliah tingkat doktoral atau Program Sarjana Lengkap tanggal 7 Februari 1977 di Banjarmasin. Setelah itu, Fakultas Ushuluddin terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sekarang ini telah ada 5 jurusan yang dikembangkan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, yaitu:

Tabel 4.1 Jenis Program Studi dan Jumlah Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

No	Jurusan /Program Studi	Jumlah Dosen
1.	Studi Agama-Agama (sebelumnya Perbandingan Agama)	8 Dosen
2.	Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (sebelumnya Tafsir Hadis)	11 Dosen
3.	Aqidah dan Filsafat Islam	7 Dosen
4.	Psikologi Islam	10 Dosen
5.	Ilmu Hadis	5 Dosen
Total		41 Dosen

2. Pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Sejak berdirinya Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora dipimpin oleh Dekan. Adapun data para pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora periode 2021-2025 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

No	Nama	Jabatan
1.	Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag	Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
2.	Dr. Norhidayat, MA	Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
3.	Dr. Ahmad Syadzali, M.Hum	Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan dan Kepegawaian

No	Nama	Jabatan
4.	Dr. Ahmad Mujahid, M.A	Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
5.	Dra. Hj. Ernawati Guniah	Kabag Tata Usaha
6.	Hj. Raimah, S.Sos., M.AP	Koordinator Bidang Akademik Kemahasiswaan dan Alumni
7.	Mulyadi, S.Ag., M.AP	Koordinator Bidang Administrasi Umum, Kepegawaian, dan Keuangan
8.	Dr. Ahmad, M.Fil. I	Ketua Prodi Studi Agama-Agama
9.	Dra. Mulyani, M.Ag	Ketua Prodi Psikologi Islam
10.	Riza Saputra, MA	Ketua Prodi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
11.	Husnul Khotimah, M.Ag	Ketua Prodi Aqidah dan Filsafat Islam
12.	H. Muhammad Araby, S.Th.I, MA	Ketua Prodi Ilmu Hadis

3. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

a. Visi

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki visi yaitu menjadi pusat pengembangan ilmu-ilmu Keushuluddin dan Humaniora yang unggul dan berakhlak.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu keushuluddin dan humaniora yang diperkaya dengan ilmu-ilmu sosial.

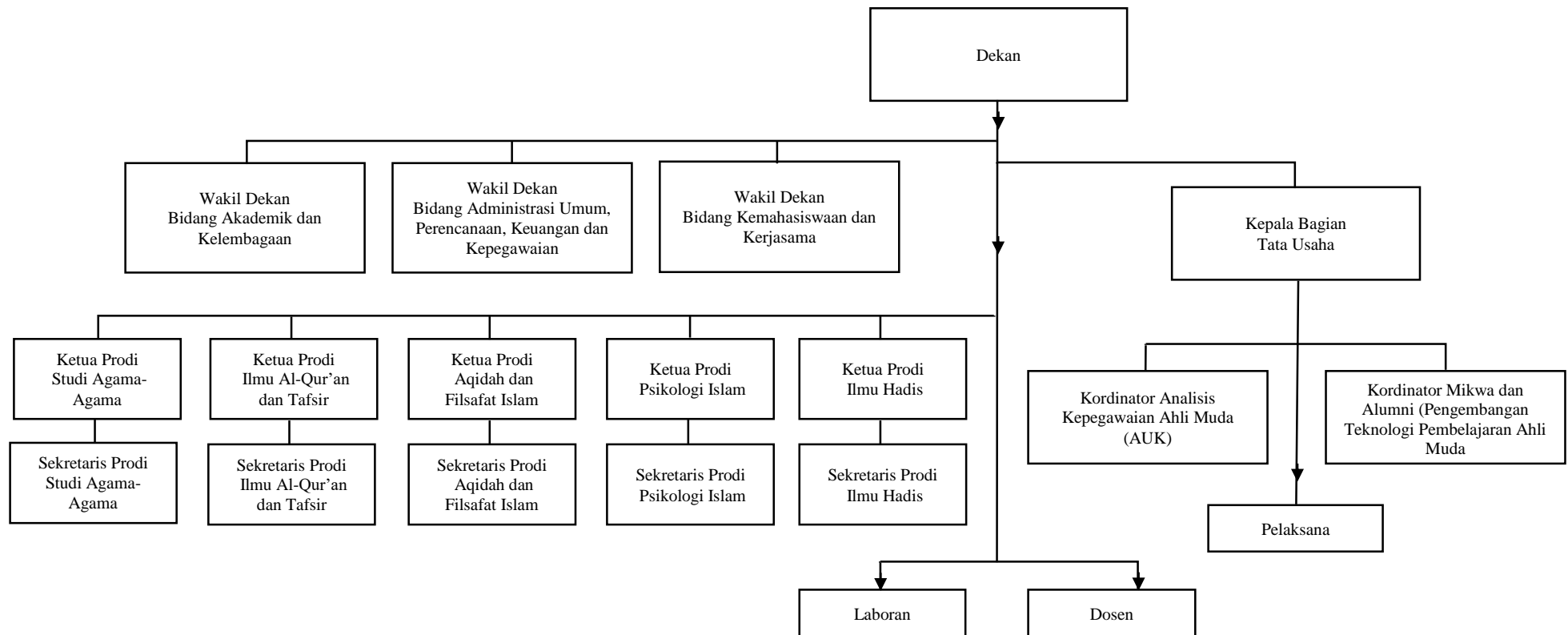
- 2) Mengembangkan penelitian ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pemberdayaan masyarakat.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan Sarjana Muslim yang Menguasai ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang diperkaya dengan ilmu-ilmu sosial.
- 2) Menghasilkan penelitian ilmu-ilmu keushuluddinan dan humaniora yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Terlaksananya kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pemberdayaan masyarakat.

4. Struktur Organisasi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin



Sumber: <https://fuh/uin-antasari.ac.id>

Adapun tugas pokok dan fungsi organisasi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin adalah sebagai berikut.

- a. Dekan yaitu sebagai pemimpin Fakultas dengan tugas penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, membina civitas akademika dan tenaga kependidikan serta bertanggung jawab kepada Rektor.
- b. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan mempunyai tugas untuk membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta kerjasama dan bertanggung jawab kepada Dekan.
- c. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Keuangan dan Kepegawaian mempunyai tugas untuk membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang Administrasi Umum dan Keuangan serta bertanggung jawab kepada Dekan.
- d. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama mempunyai tugas untuk membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang pembinaan dan pelayanan kesejahteraan mahasiswa serta bertanggung jawab kepada Dekan.
- e. Kabag TU mempunyai tugas untuk memimpin tugas-tugas administrasi antara lain bertanggung jawab atas ketertiban dan kelancaran administrasi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta pembinaan pelayanan kemahasiswaan dan alumni, ortala, kepegawaian, keuangan dan BMN, hukum, humas, perlengkapan, rumah tangga dan administrasi umum.

- f. Koordinator Bidang Akademik Kemahasiswaan dan Alumni mempunyai tugas untuk memimpin, merencanakan, membina, mengkoordinasikan, membagi tugas, memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan tugas bawahan, mengendalikan penyelenggaraan kegiatan administrasi akademik, kemahasiswaan dan Alumni serta melaksanakan administrasi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat fakultas berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksana tugas.
- g. Koordinator Bidang Administrasi Umum, Kepegawain, Dan Keuangan bertugas memimpin, menyusun rencana dan program kerja, membagi tugas, memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan tugas bawahan membina mengkoordinasikan serta mengendalikan penyelenggaraan kegiatan kepegawain, perlengkapan dan rumah tangga serta keuangan di lingkungan Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- h. Ketua Prodi bertugas memimpin Jurusan/Prodi dalam menyelenggarakan tri dharma Perguruan Tinggi yang dipimpinnya.
- i. Sekretaris Prodi bertugas sebagai pemimpin Fakultas dengan tugas penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, membina civitas akademika dan tenaga kependidikan serta bertanggung jawab kepada Rektor.

B. Data Alur Penelitian

Alur penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun data alur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3 Alur Penelitian

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Senin, 24 Juli 2023	<i>Professional Judgment I</i> (H. Haris Faulidi Asnawi, Lc., M.Si)	<i>Professional Judgment</i> dilakukan secara langsung di ruangan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Kampus 1 UIN Antasari Banjarmasin
2.	Senin, 24 Juli 2023	<i>Professional Judgment II</i> (Dr. Ridha Darmawati, M.Pd)	<i>Professional Judgment</i> dilakukan secara langsung di ruangan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Kampus 1 UIN Antasari Banjarmasin
3.	Senin, 07 Agustus 2023	Meminta surat izin riset penelitian dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin	Permohonan permintaan pengambilan data penelitian
4.	Senin, 07 Agustus 2023	Surat balasan dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin	Offline
5.	Jum'at, 1 Desember 2023	Menemui sekaligus meminta izin riset kepada Pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yaitu Dekan	Izin pengambilan data penelitian
6.	Selasa, 5 Desember 2023	Penyebaran skala penelitian kepada responden	Offline

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
7.	Senin, 18 Desember 2023	Meminta surat izin riset penelitian dari Mikwa Pusat UIN Antasari Banjarmasin	Offline
8.	Selasa, 19 Desember 2023	Surat balasan dari Mikwa Pusat UIN Antasari Banjarmasin	Offline
9.	Senin, 1 Januari-31 Maret 2024	Penyebaran skala lanjutan dan pengumpulan data penelitian	Offline
10.	Kamis, 02 Mei -31 Mei 2024	Tabulasi dan pengolahan data	<i>Microsoft Excel</i>
11.	Jumat, 31 Mei 2024	Menemui sekaligus berkonsultasi dengan ibu Aziza Fitria, M.Psi., Psikolog	Secara Offline di UMB
12.	Sabtu, 1 Juni-20 Juni 2024	Analisis dan menarik kesimpulan	<i>SPSS 22.0 for windows</i>

C. Gambaran Responden Penelitian

Gambaran responden dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang berjumlah 39 orang, namun hasil skala penelitian yang terkumpul sebanyak 25 responden. Hal ini dikarenakan peneliti menggunakan kriteria dosen tetap dan juga banyak dari dosen yang sedang tidak ada di tempat, sakit dan sebagainya.

Adapun gambaran responden yang hanya terkumpul sebanyak 25 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Gambaran Responden Penelitian

No	Program Studi	Representasi	Realisasi	Persentase
1.	Studi Agama-Agama	10	6	24%
2.	Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir	9	4	16%
3.	Aqidah dan Filsafat Islam	8	5	20%
4.	Psikologi Islam	8	7	28%
5.	Ilmu Hadis	4	3	12%
Total		39	25	100%

Dilihat dari tabel 4.4 terkait gambaran responden penelitian bahwa jumlah sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 39 responden. Namun, ketika di lapangan responden yang dibagikan kuesioner penelitian yang memenuhi kriteria penelitian hanya terkumpul sebanyak 25 responden. Hal ini dikarenakan ada sebagian dosen tetap Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari tidak berada di tempat, sakit dan sebagainya.

Adapun deskripsi umum dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan jabatan akademik.

1. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

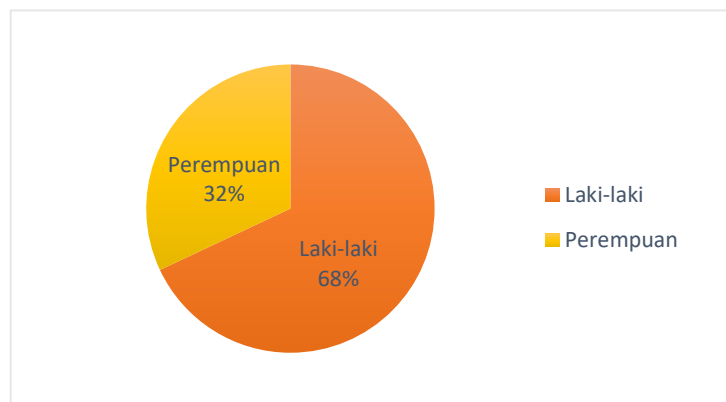
Karakteristik responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	17	68%
Perempuan	8	32%
Total	25	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki persentase paling tinggi adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 68% atau sebanyak 17 responden, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya memiliki persentase 32% atau sebanyak 8 responden. Berikut adalah diagram yang menggambarkan jenis kelamin responden.

Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



2. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

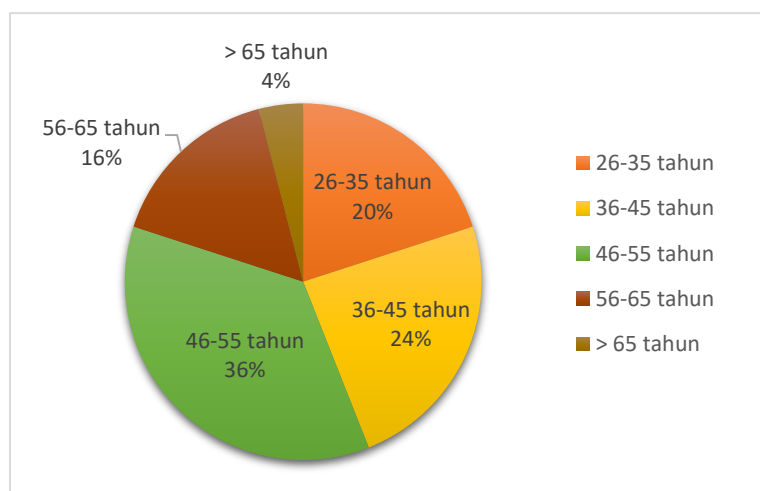
Dalam penelitian ini peneliti menyajikan deskripsi umum mengenai responden berdasarkan usia. Adapun usia dibagi menjadi 5 kategori yaitu usia masa dewasa awal 26-35 tahun, usia dewasa akhir 36-45 tahun, usia masa lansia awal 46-55 tahun, usia masa lansia akhir 56-65 tahun, dan usia masa manula > 65 tahun.

Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
26-35 tahun	5	20%
36-45 tahun	6	24%
46-55 tahun	9	36%
56-65 tahun	4	16%
> 65 tahun	1	4%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu pada rentang usia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 36% atau sebanyak 9 responden, rentang usia 36-45 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 24%, rentang usia 26-35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 20%, rentang usia 56-65 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 16%, dan responden terkecil yaitu pada rentang usia > 65 tahun dengan persentase hanya sebesar 4% dengan jumlah 1 responden. Berikut adalah diagram yang menggambarkan responden berdasarkan usia.

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Usia



3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

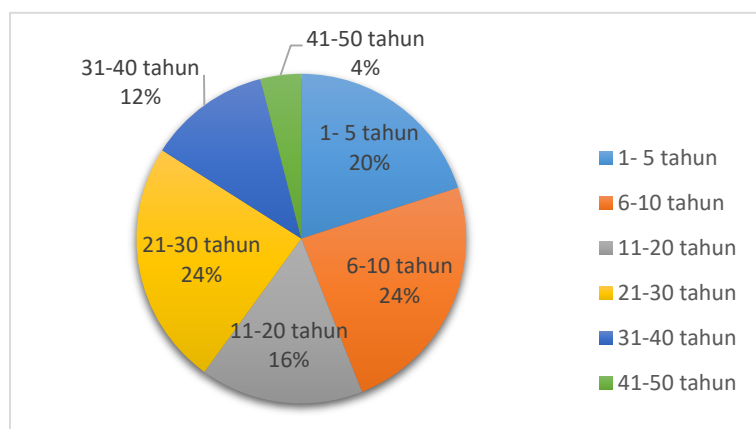
Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang menjadi responden memiliki beragam jenis masa kerja, mulai dari 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.7 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Rentang Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1- 5 tahun	5	20%
6-10 tahun	6	24%
11-20 tahun	4	16%
21-30 tahun	6	24%
31-40 tahun	3	12%
41-50 tahun	1	4%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa responden dengan masa kerja terbanyak yaitu pada masa kerja 6-10 tahun dan 21-30 tahun dengan masing-masing persentase sebesar 24% atau sebanyak 6 responden. Masa kerja 1- 5 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 20%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 16%, masa kerja 31-40 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 12%, dan masa kerja paling sedikit yaitu masa kerja 41-50 tahun dengan persentase sebesar 4% dengan jumlah 1 responden. Berikut adalah diagram yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja.

Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja



4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menjelaskan dan memberi informasi mengenai tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan oleh dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

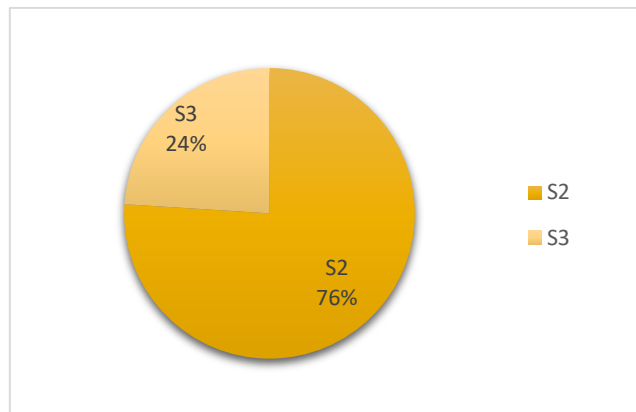
Tabel 4.8 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	19	76%
S3	6	24%
Total	25	100%

Dilihat dari tabel 4.8 berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diselesaikan, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang paling mendominasi yakni pada tingkat pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 76%. Sedangkan pada tingkat pendidikan Strata Tiga (S3) hanya sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 24%.

Berikut adalah diagram yang menggambarkan responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



5. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Akademik

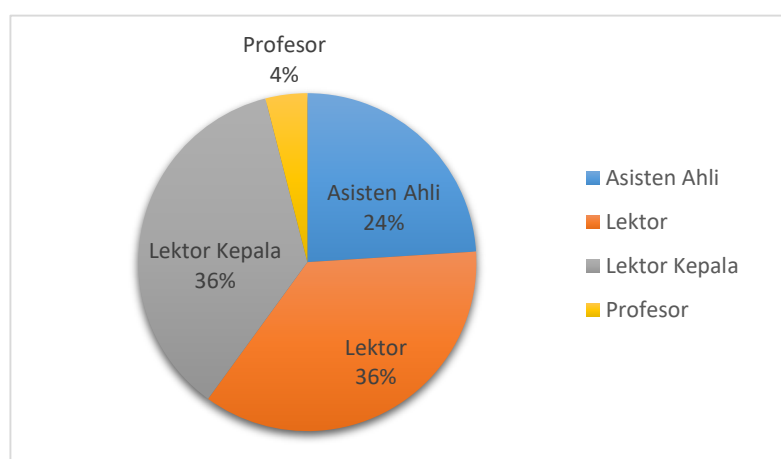
Karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik dalam penelitian ini dibagi menjadi empat jabatan yaitu Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor. Berikut karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan Akademik

Jabatan Akademik	Frekuensi	Persentase (%)
Asisten Ahli	6	24%
Lektor	9	36%
Lektor Kepala	9	36%
Profesor	1	4%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden dengan jabatan akademik yang paling mendominasi adalah dengan jabatan sebagai Lektor dan Lektor Kepala dengan masing-masing persentase sebesar 36% atau sebanyak 9 responden, jabatan Asisten Ahli sebanyak 6 responden dengan persentase 24%, dan jabatan Profesor hanya sebanyak 1 responden dengan persentase 4%. Berikut adalah diagram yang menggambarkan responden berdasarkan jabatan akademik.

Gambar 4.6 Diagram Responden Berdasarkan Jabatan Akademik



D. Hasil Uji Instrumen

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari dua skala psikologi yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala kinerja dosen. Skala gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan teori Bass dan modifikasi dari skala penelitian skripsi oleh Zufrian Ardiansyah, dan skala kinerja dosen disusun berdasarkan buku Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) UIN Antasari Banjarmasin. Sebelum melaksanakan *Try Out* atau uji coba, skala penelitian yang dibuat peneliti harus dinilai terlebih dahulu oleh *Professional Judgment* (PJ). Adapun *Professional Judgment* (PJ) peneliti dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.10 *Professional Judgment*

No	Hari/Tanggal	Nama	Institusi	Keahlian
1.	Senin, 24 Juli 2023	Haris Faulidi Asnawi, Lc., M.Si	UIN Antasari Banjarmasin	Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
2.	Senin, 24 Juli 2023	Dr. Ridha Darmawati, M.Pd	UIN Antasari Banjarmasin	Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk melihat bagaimana ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 22.0 for windows*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan satu skala saja yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 aspek dengan jumlah 19 aitem. Berikut ini adalah hasil uji validitas skala gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

Tabel 4. 11 *Blueprint* Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Validitas

No	Aspek	Indikator	Aitem		Butir valid	Butir Gugur
			F	U		
1	Pengaruh ideal (<i>idealized influence</i>)	Menumbuhkan keyakinan dan kepercayaan	1, 2, 3	-	1, 2, 3	-
		Dapat menjadi panutan	4, 5, 6		4, 5, 6	-

No	Aspek	Indikator	Aitem		Butir valid	Butir Gugur
			F	U		
2	Motivasi inspirasional (<i>inspiration motivation</i>)	Menumbuhkan inspirasi dan motivasi pada bawahan	7, 8, 9, 10	-	7, 8, 9, 10	-
3	Rangsangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	Meningkatkan kesadaran bawahan untuk memandang permasalahan dari perspektif baru	11, 12, 13, 14, 15	-	11, 13, 14, 15	12
4	Pertimbangan individu (<i>individualized consideration</i>)	Hubungan dengan bawahan	16, 17	-	16, 17	-
		Perhatian terhadap kebutuhan bawahan	18, 19		18, 19	-
Jumlah			19	0	18	1

Berdasarkan tabel 4.11 dijelaskan bahwa skala gaya kepemimpinan transformasional setelah dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 1 aitem yang tidak valid dari 19 aitem yaitu pada aitem nomor 12, karena nilai r hitung pada aitem tersebut kurang dari r tabel. Jadi, aitem yang tersisa untuk digunakan dalam penelitian ini berjumlah 18 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas sebuah pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yakni yang dapat

memberikan hasil pengukuran yang terpercaya (reliabel).¹ Dasar pengambilan keputusan dalam reliabilitas adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* > nilai *r* tabel, maka aitem dalam skala dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS for Windows*, dan kemudian didapatkan hasil reliabilitas untuk skala gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Jumlah Aitem	Jumlah Responden	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional	18	25	0,957

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada skala gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,957 > 0,6$. Artinya skala gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

Pada penelitian ini peneliti memunculkan beberapa hasil analisis data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Hasil analisis pada penelitian ini berupa hasil uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, analisis deskriptif, dan hasil perhitungan sumbangan efektif.

¹ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), 176.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya suatu data variabel yang diteliti. Uji normalitas yang digunakan peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 22.0 for windows* dengan menggunakan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada residual persamaan dengan metode *Monte Carlo*. Adapun kriteria pengujian normalitas adalah Jika nilai probabilitas value $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas $< 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal.² Berikut ini adalah hasil tabel uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std.Deviation	120,3017639
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positif	,195
	Negatif	-,178
Test Statistic		,195
Asymp. Sig. (2-tailed)		,0152 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		,261 ^d

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel nilai sig *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 yakni

² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 65–75.

ditunjukkan dengan nilai $0,261 > 0,05$ yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kriteria uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.³ Dalam uji linearitas ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 22.0 for windows*. Berikut ini adalah tabel hasil uji linearitas sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas dengan Anova Tabel

Kinerja Dosen – Gaya Kepemimpinan Transformasional		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	(Combined)	341962,467	22	15543,749	4,203	,210
	Linearity	2019,403	1	2019,403	,546	,537
	Deviation from Linearity	339943,064	21	16187,765	4,377	,202
Within Groups		7397,281	2	3698,641		
Total		349359,749	24			

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *Deviation from Linearity* sebesar $0,202 > 0,05$, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen mempunyai hubungan yang linear.

³ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 90–92.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *Software IBM SPSS 22.0 for windows*. Tujuan uji korelasi ini adalah untuk mengetahui apakah di antara kedua variabel terdapat hubungan atau tidak, dan untuk mengetahui arah hubungan kedua variabel apakah positif atau negatif. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ha: terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
- b. H0: tidak terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS 22.0 for windows*. Berikut ini tabel hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Dosen
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	-,076
	Sig. (2-tailed)		,718
	N	25	25
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	-,076	1
	Sig. (2-tailed)	,718	
	N	25	25

Berdasarkan hasil tabel 4.15 akan ditarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (2-tailed) antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen sebesar $0,718 > 0,05$, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen.
- b. Berdasarkan nilai r hitung, jika nilai r hitung $< r$ tabel maka tidak terdapat korelasi antar variabel. Diketahui bahwa nilai gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen sebesar $-0,076 < r$ tabel $0,396$ yang artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki korelasi terhadap kinerja dosen.

Dari kedua dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen sehingga H_0 diterima dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di tolak.

G. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu mengkaji data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya. Selanjutnya untuk menghitung tingkat kategorisasi kedua variabel dapat menggunakan kategori sebagai berikut.

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1.SD)$

Sedang : $(\text{Mean} - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$

Tinggi : $X \geq (M + 1.SD)$

Keterangan:

X = Skor subjek

M = Mean

SD = Standar Deviasi

Adapun hasil uji deskriptif secara umum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Transformasional	25	46	72	1493	59,72	7,391
Kinerja Dosen	25	29,50	603,75	3863,93	154,5572	120,65097
Valid N (listwise)	25					

Berdasarkan hasil tabel 4.16 hasil uji deskriptif dengan jumlah 25 responden, diperoleh skor nilai minimum variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 46, skor nilai maksimum sebesar 72, sum sebesar 1493, mean sebesar 59,72 dan nilai standar deviasi sebesar 7,391. Sedangkan skor nilai minimum variabel kinerja dosen sebesar 29,50, skor nilai maksimum sebesar 603,75, sum sebesar 3863,93, mean sebesar 154,5572 dan nilai standar deviasi sebesar 120,65097.

1. Analisis Deskriptif Data Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

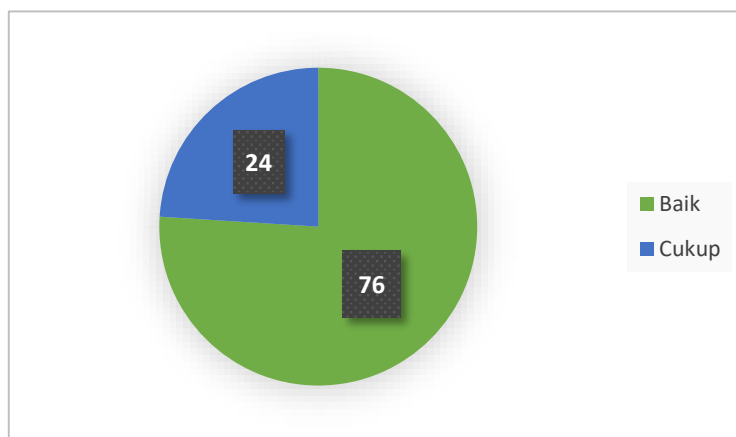
Dalam variabel penelitian ini memiliki 18 aitem dengan skor nilai variabel 1, 2, 3, dan 4. Kemudian nilai skor maksimum yang digunakan adalah 72 (4×18) dan skor minimumnya adalah 18 (1×18). Mean yaitu $72 + 18 / 2 = 45$, kemudian standar deviasi yaitu $72 - 18 / 6 = 9$. Adapun hasil kategorisasi tingkat gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel hasil output sebagai berikut.

Tabel 4.17 Kategorisasi Tingkat Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Kurang	$X < 36$	0	0%
Cukup	$36 \leq X < 54$	6	24%
Baik	$X \geq 54$	19	76%
Total		25	100%

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa pada skala gaya kepemimpinan transformasional frekuensi responden terbanyak berada pada kategori baik yaitu 19 responden dengan persentase sebesar 76%, kemudian kategori cukup yaitu 6 responden dengan persentase sebesar 24%, dan kategori kurang dengan persentase 0%. Adapun hasil diagram kategorisasi skala gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 4.7 Diagram Kategorisasi skala gaya kepemimpinan transformasional



2. Analisis Deskriptif Data Skala Kinerja Dosen

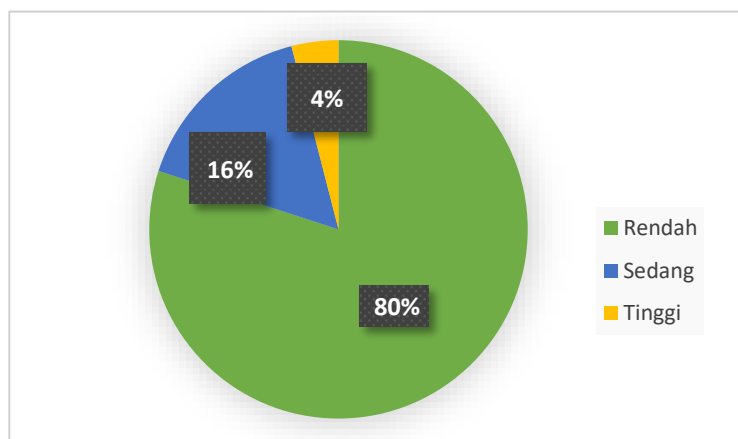
Skala kinerja dosen berjumlah 46 aitem dengan 3 indikator yang terdiri dari pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam perhitungan kategorisasi dalam penelitian ini peneliti mengambil nilai kinerja dosen berdasarkan nilai data pengelompokan bukan berdasarkan norma perhitungan kategorisasi dengan nilai maksimum dan minimum nilai setiap skor variabel. Karena, di dalam skala kinerja yang dibuat berdasarkan BKD tidak terdapat ketentuan untuk setiap nilai maksimum dan minimum skor nilai pada variabel. Oleh karena itu, peneliti hanya menggunakan data kelompok untuk mengkategorisasikan skala kinerja dosen dengan skor nilai mean yaitu 316,62 dan skor nilai standar deviasi adalah 95,7. Selanjutnya untuk perhitungan kategorisasi skala kinerja dosen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.18 Kategorisasi Skala Kinerja Dosen

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 220$	20	80%
Sedang	$220 \leq X < 411$	4	16%
Tinggi	$X \geq 411$	1	4%
Total		25	100%

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa pada skala kinerja dosen responden terbanyak berada pada kategori rendah yaitu 20 responden dengan persentase sebesar 80%, kategori sedang sebanyak 4 responden dengan persentase 16%, dan untuk kategori tinggi yaitu 1 responden dengan persentase 4%. Adapun hasil diagram kategorisasi skala kinerja dosen dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 4.8 Diagram Kategorisasi Skala Kinerja Dosen



Selanjutnya, dalam perhitungan kategorisasi skala kinerja dosen ini peneliti menyajikan hasil kategorisasi berdasarkan 3 indikator yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Indikator pendidikan terdiri dari 21 aitem dengan skor nilai mean yaitu 99,125 dan standar deviasi yaitu 25,91, indikator

penelitian terdiri dari 16 aitem dengan skor nilai mean yaitu 58,12 dan standar deviasi yaitu 19,37, dan indikator pengabdian kepada masyarakat terdiri dari 9 aitem dengan skor nilai mean yaitu 125,87 dan standar deviasi yaitu 41,95. Adapun hasil kategorisasi skala kinerja dosen berdasarkan indikator dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.19 Kategorisasi Kinerja Dosen Berdasarkan Indikator

Indikator Kinerja	Tingkat Kinerja	Rentang Skor	F	%	Total
Pendidikan	Rendah	$X < 73$	18	72%	100%
	Sedang	$73 \leq X < 125$	5	20%	
	Tinggi	$X \geq 125$	2	8%	
Penelitian	Rendah	$X < 38$	23	92%	100%
	Sedang	$38 \leq X < 77$	1	4%	
	Tinggi	$X \geq 77$	1	4%	
Pengabdian kepada masyarakat	Rendah	$X < 83$	23	92%	100%

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa pada indikator pendidikan responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 18 responden dengan persentase sebesar 72%. Kemudian kategori sedang sebanyak 5 responden dengan persentase 20%, dan kategori tinggi sebanyak 2 responden dengan persentase 8%.

Berdasarkan indikator penelitian responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 23 responden dengan persentase sebesar 92%. Kemudian kategori sedang yaitu 1 responden dengan persentase 4%, dan kategori tinggi yaitu 1 responden dengan persentase 4%.

Berdasarkan indikator pengabdian kepada masyarakat responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 23 responden dengan persentase sebesar

92%. Kemudian kategori sedang yaitu 1 responden dengan persentase 4%, dan kategori tinggi yaitu 1 responden dengan persentase 4%.

Tabel 4.20 Hasil Uji Deskriptif Skor Penelitian Dosen

No.	Jabatan	Jumlah	Mean	Std. Dev.
1.	Asisten Ahli	6	11,3750	15,20999
2.	Lektor	9	26,5833	35,22184
3.	Lektor Kepala	9	11,9444	9,72495
4.	Profesor	1	12,500	-
Total		25		

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa skor nilai rata-rata penelitian tertinggi yaitu pada jabatan Profesor dengan nilai mean yaitu 12,500, Lektor dengan nilai mean yaitu 26,5833, jabatan Lektor Kepala dengan nilai mean yaitu 11,9444, dan untuk asisten ahli dengan nilai mean yaitu 11,3750.

H. Aspek Pembentuk Utama

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari aspek-aspek yang telah dijabarkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti menghitung dengan cara menggunakan skor total setiap aspek dibagi dengan skor total setiap variabel. Aspek utama yang dihitung dalam penelitian ini adalah aspek pembentuk gaya kepemimpinan transformasional. Pembentuk utama dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat 4 aspek yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Adapun perhitungannya sebagai berikut.

- a. Pengaruh ideal $= \frac{519}{1493} \times 100\% = 35\%$
- b. Motivasi inspirasi $= \frac{312}{1493} \times 100\% = 20\%$
- c. Rangsangan intelektual $= \frac{324}{1493} \times 100\% = 22\%$
- d. Pertimbangan individu $= \frac{338}{1493} \times 100\% = 23\%$

Berdasarkan perhitungan aspek pembentuk utama skala gaya kepemimpinan transformasional, aspek pembentuk yang paling dominan adalah pengaruh ideal dengan persentase sebesar 35%, pertimbangan individu 23%, rangsangan intelektual 22%, dan motivasi inspirasi sebesar 20%.

I. Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah 25 responden, untuk menjawab rumusan masalah terkait bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dapat dilihat dari hasil analisis data variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh persentase sebesar 76% atau sebanyak 19 dosen yang memiliki tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang baik, sebanyak 24% atau 6 dosen yang memiliki tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang cukup, dan 0% untuk dosen yang memiliki tingkat gaya kepemimpinan transformasional kurang.

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Dari keempat aspek tersebut, terlihat bahwa aspek pertama yaitu pengaruh

ideal merupakan aspek dominan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil tiap aspek gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal dengan nilai persentase sebesar 35%. Menurut Bass aspek pengaruh ideal ini merupakan pemimpin yang menjalani hidup untuk dikagumi, membangkitkan kebanggaan, kepercayaan dan rasa hormat terhadap bawahan. Pemimpin mampu mengkomunikasikan visi misi organisasi secara efektif dan menarik dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.⁴

Adapun dalam penelitian ini aitem “pimpinan saya selalu berusaha mengajak dosen menuju pada kemajuan” merupakan skor paling tinggi yang ada pada indikator sebagai panutan. Para dosen banyak menyatakan setuju dengan pernyataan item ini sehingga pimpinan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yaitu Dekan sudah mampu menjadi panutan yang baik oleh para dosen dalam aspek pengaruh ideal. Sehingga dengan adanya nilai indikator sebagai panutan dapat mempengaruhi aspek pengaruh ideal. Hasil ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Roni Harsoyo bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan yang mendorong pengikutnya untuk belajar dan mengembangkan potensi, kepercayaan diri, identitas pribadi dan kesejahteraan.⁵

Bertindak sebagai panutan merupakan pemimpin yang memberikan contoh dan mewujudkan nilai-nilai dan perilaku yang mereka harapkan dari para

⁴ Bernard M. Bass, *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application* (New York: Free Press, 1990), 140.

⁵ Roni Harsoyo, “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam,” *South Asian Journal of Islamic: Education Management* Vol. 3, No. 2 (t.t.): 255.

pengikutnya.⁶ Perilaku pemimpin transformasional ini dapat dijadikan sebagai *role model*, sebagai uswatun hasanah sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21 sebagai berikut.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا.

Artinya: “Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Ayat ini menunjukkan pelajaran bahwa dalam kepemimpinan transformasional ditemukan seorang pemimpin yang memiliki perilaku terpuji dapat dijadikan sebagai contoh dan teladan yang baik bagi pengikutnya. Menjadi *role model* bagi seorang pemimpin transformasional adalah suatu garis lurus dengan risalah Nabi Muhammad Saw. sebagai uswatun hasanah yang memiliki akhlak terpuji, yang layak diteladani seperti sabar, berani, tanggung jawab, dan pekerja keras.⁷

2. Tingkat kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN

Antasari Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian pada suatu nilai kelompok dengan jumlah 25 responden, diperoleh bahwa tingkat kinerja dosen secara keseluruhan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin sebanyak 20 dosen yang

⁶ Putri Handayani dkk., “Kepemimpinan Transformasional,” *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* Vol. 1, No. 3 (2023): 94.

⁷ Nur Ulwiyah, Binti Maunah, dan Zainul Arifin, “Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Perspektif Al-Qur'an,” *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Vol. 7, No. 2 (2021): 180.

memiliki tingkat kinerja yang rendah dengan persentase sebesar 80%, tingkat kinerja yang sedang sebanyak 4 dosen dengan persentase sebesar 16%, dan tingkat kinerja yang tinggi yaitu 1 dosen dengan persentase sebesar 4%.

Kemudian dilihat berdasarkan ketiga indikator kinerja dosen yaitu indikator pendidikan responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 18 responden dengan persentase sebesar 72%, kategori sedang sebanyak 5 responden dengan persentase 20%, dan kategori tinggi sebanyak 2 responden dengan persentase 8%. Indikator penelitian yaitu responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 23 responden dengan persentase sebesar 92%, kategori sedang yaitu 1 responden dengan persentase 4%, dan kategori tinggi yaitu 1 responden dengan persentase 4%. Pada indikator pengabdian kepada masyarakat responden terbanyak adalah berada pada kategori rendah yaitu 23 responden dengan persentase sebesar 92%, kategori sedang yaitu 1 responden dengan persentase 4%, dan kategori tinggi yaitu 1 responden dengan persentase 4%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki tingkat kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena dalam perhitungan kategorisasi dalam penelitian ini peneliti mengambil nilai kinerja dosen berdasarkan nilai data suatu kelompok yang didapat saat pengisian kuesioner bukan berdasarkan norma perhitungan tingkat kategorisasi. Sehingga hasil tingkat kinerja dosen yang didapatkan tergolong rendah karena peneliti hanya melihat berdasarkan pada suatu kelompok data.

Rendahnya kinerja dosen bisa juga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya pada faktor karakteristik biografis seorang dosen yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa setiap individu memiliki karakteristik biografis yang berbeda-beda. Usia, jenis kelamin, dan masa kerja termasuk kedalam karakteristik biografis yang akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, Robbins juga menjelaskan bahwa karakteristik biografis usia baik dari usia muda maupun usia tua sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja dan karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja maka akan berdampak baik pada kinerja.⁸

Hasil teori ini sejalan dengan temuan penelitian Retno Endah Supeni dan Maria Ulfa tentang pengaruh karakteristik geografis terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik biografis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, yang berarti ada pengaruh karakteristik geografis terhadap kinerja dosen.⁹

Karakteristik biografis dalam penelitian ini pada umumnya memiliki banyak karakteristik biografis dosen yang beragam. Jika dilihat dari usia, dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki usia mulai dari usia 26 tahun-an sampai lebih dari 60 tahun-an. Dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin yang paling mendominasi yaitu laki-laki dengan jumlah 17

⁸ Robbins dan Judge, "Organizational Behavior," *Person Educational Limited* Vol. 40 (2013).

⁹ Retno Endah Supeni dan Maria Ulfa, "Sebuah Studi Empiris Karakteristik Biografis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember," *Jurnal Unmuh Jember*, 2013, 9.

dosen, sedangkan dosen yang berjenis kelamin perempuan hanya 8 dosen. Dilihat dari masa kerja, ada yang masa kerjanya mulai dari rentang 1-5 tahun bahkan sampai rentang kerja 41-50 tahun, dan dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, pendidikan yang mendominasi yaitu adalah S2 dengan jumlah 19 dosen, dan untuk tingkat pendidikan terakhir S3 yaitu berjumlah 6 dosen.

Selanjutnya, peneliti menyajikan hasil deskriptif skor nilai penelitian dengan berdasarkan jenis jabatan akademik dosen didapatkan bahwa nilai skor penelitian rata-rata tertinggi yaitu pada jabatan profesor dengan nilai mean yaitu 12,500, jabatan Lektor dengan nilai mean yaitu 26,5833, jabatan Lektor Kepala dengan nilai mean yaitu 11,9444, dan untuk asisten ahli dengan nilai mean yaitu 11,3750.

Temuan data ini menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan paling rendah memiliki skor penelitian paling rendah yaitu jabatan Asisten Ahli dan jabatan paling tinggi akan memiliki skor penelitian tinggi juga yaitu pada jabatan Profesor. Hal ini dijelaskan dalam penelitian Trie Hartiti bahwa dosen yang memiliki jabatan rendah dengan skor penelitian rendah dikarenakan pengalaman dosen masih rendah dan dosen hanya sedikit memiliki akses untuk melakukan penelitian di tingkat nasional maupun internasional.¹⁰

Bila diperhatikan secara seksama hasil skor nilai penelitian antara jabatan akademik lektor dan Lektor Kepala memiliki perbedaan bahwa jabatan Lektor lebih tinggi daripada jabatan Lektor Kepala yaitu skor nilai penelitian jabatan Lektor

¹⁰ Trie Hartiti Retnowati, Djemari Mardapi, dan Badrun Kartowagiran, "Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 6, No. 2 (2018): 221.

adalah 26,5833 dan jabatan Lektor Kepala adalah 26,5833. Dari hasil ini berarti bahwa dosen yang memiliki jabatan rendah bisa saja memiliki skor penelitian yang tinggi.

Terkait hal ini dosen dengan jabatan Lektor Kepala yang memiliki skor penelitian lebih rendah daripada jabatan Lektor disebabkan bahwa Lektor Kepala bisa saja hanya memenuhi persyaratan penelitian saja untuk memenuhi tunjangan sertifikasi dosen. Selain itu, dijelaskan pada penelitian Trie Hartiti bahwa dosen jabatan akademik Lektor Kepala bisa saja jarang menulis artikel yang termuat dalam jurnal nasional maupun internasional atau hanya menjadi penulis kedua, sedangkan penulis pertamanya adalah dosen dengan jabatan Lektor atau Asisten Ahli.¹¹

3. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti maka, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi *Peson Product Moment* yang didapatkan dengan nilai signifikansi $0,718 > 0,05$, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Selanjutnya dapat dilihat juga berdasarkan nilai *r* hitung yang dimana nilai *r*

¹¹ Trie Hartiti Retnowati, Djemari Mardapi, dan Badrun Kartowagiran, "Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 6, No. 2 (2018):222.

hitung sebesar $-0,076 < r$ tabel $0,396$, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki korelasi dengan kinerja dosen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zufrian Ardiansyah pada tahun 2011 telah didapatkan bahwa nilai signifikansi $0,191 > 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan positif tidak signifikan, hal ini diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dekan tidak mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini bisa disebabkan karena para dosen saat ini tidak bergantung kepada kepemimpinan dekannya, melainkan pada kemampuan dan keterampilan masing-masing dosen itu sendiri dalam melaksanakan perkuliahan.¹²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional saja melainkan juga berkaitan dengan faktor lain seperti motivasi dan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Christina pada tahun 2021 terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen.¹³

Motivasi dosen merupakan suatu dorongan dalam diri dosen untuk melaksanakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya secara disiplin untuk mencapai prestasi kerja. Sedangkan kompetensi dosen merupakan karakter sikap dan perilaku

¹² Zufrian Ardiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dekan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Locus Control Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta" (Skripsi, Yogyakarta, Islam Indonesia, 2011), 63.

¹³ Ni Made Christina Gariyasa, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional Denpasar," *Jurnal Ilmiah Hospitality Management* Vol. 11, No. 2 (2021): 109.

atau kemampuan seorang dosen dalam menghadapi situasi dalam tempat pekerjaan yang meliputi lima karakteristik kompetensi yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.¹⁴

Faktor motivasi dan kompetensi dosen ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni tentang konsep motivasi dosen dilihat dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk kekuatan, dan kebutuhan berhubungan dengan orang lain. Sedangkan kompetensi dosen diukur dengan berdasarkan Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.¹⁵

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang telah menjadikan hasil penelitian ini menyimpulkan tidak ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Soewarto dan Armanu menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan baru akan efektif apabila didukung oleh berbagai perilaku yang kompeten, termasuk berorientasi pada hasil, berfokus pada tujuan, memiliki prakarsa, perhatian dan mampu berkomunikasi, memberdayakan dan mengembangkan para dosen, membangun komitmen kelembagaan, dan mampu mengelola kinerja dosen.

¹⁴ Nur'aeni, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.1, No. 2 (2011): 104–105.

¹⁵ Nur'aeni, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.1, No. 2 (2011):112.

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor untuk lebih memperhatikan khususnya bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Peneliti sudah berusaha melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah, namun peneliti mempunyai keterbatasan, yaitu sebagai berikut.

1. Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian dengan cara membagikan lembar kuesioner secara langsung kepada responden. Pada waktu pelaksanaan penelitian sebenarnya peneliti menentukan waktu pengisian selama 3 hari, namun, saat pengisian tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh peneliti. Kemudian peneliti memperpanjang waktu pengisian selama 1 minggu bahkan sampai 2 minggu. Sehingga data dari responden tidak terkumpul sepenuhnya dan peneliti juga membutuhkan banyak waktu karena menunggu responden.
2. Jumlah responden yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 39 orang. Namun, kenyataan dilapangan hanya 25 responden yang mengisi angket dan sesuai dengan kriteria peneliti. Hal ini dikarenakan beberapa dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang sedang tidak berada di tempat kerja, sakit, dan ada beberapa dosen yang homebase di luar Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
3. Proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden pada kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang relevan atau nyata,

hal tersebut mungkin disebabkan oleh perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman masing-masing responden, atau faktor ketidakjujuran dalam mengisi pendapat responden pada kuesioner khususnya pada skala kinerja dosen. Pengisian skala kinerja dosen terkadang tidak menunjukkan hasil pengalaman kinerja responden yang sesuai selama 2 semester atau 1 tahun dikarenakan beberapa responden yang mengisi kuesioner hanya berdasarkan perkiraan pencapaian bukan berdasarkan data pencapaian dosen. Hal ini dapat terjadi karena responden tidak menemukan data pencapaian pribadi atau hilang saat proses pengisian kuesioner. Selain itu, pada proses pengumpulan data kinerja dosen, peneliti kurang melakukan wawancara kepada responden dalam melakukan pengisian data kinerja, dan peneliti tidak melakukan triangulasi data responden yang diperoleh pada saat pengisian kuesioner.