PAPSEL JOURNAL OF HUMANITIES AND POLICY

PJHP : Papsel Journal of Humanities and Policy
Vol. 03 No. 02 (2026) : 136-149
Journal homepage https://journal.papsel.org/index.php/JHP/

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu politik Yaleka Maro Merauke

Snewis Occsyen Welminci Lesnussa[1], Samel W. Ririhena [2], Alexander P. Tjilen [3]
[123] Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Email: snewisoccyen@gmail.com

Received: 07-03-2026	Accepted: 27-05-2026	Published: 01-06-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIPOL) Yaleka Maro Merauke. Kinerja dosen merupakan faktor penting dalam mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga diperlukan faktor-faktor pendukung yang mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 31 dosen, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Namun, secara simultan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sekitar 42,8% variasi kinerja dosen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja dosen. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan melalui penguatan kemampuan manajerial, komunikasi, motivasi, dan pembinaan perlu menjadi prioritas, disertai pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan tinggi di STISIPOL Yaleka Maro Merauke.

Kata kunci: kepemimpinan; kompetensi; kinerja dosen

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and lecturer competence on lecturer performance at the School of Social and Political Sciences (STISIPOL) Yaleka Maro Merauke. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected from 31 lecturers through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26. The statistical analyses included validity and reliability tests, classical assumption tests, the coefficient of determination (R^2), t-test (partial test), and F-test (simultaneous test). The findings indicate that leadership has a positive and statistically significant effect on lecturer performance, demonstrating that effective leadership plays a crucial role in enhancing lecturers' professional responsibilities. In contrast, lecturer competence does not have a significant partial effect on lecturer performance, suggesting that competence alone is insufficient to

improve performance without organizational support and effective leadership. Simultaneously, leadership and competence significantly influence lecturer performance, indicating that both variables collectively contribute to improving lecturers' performance. The coefficient of determination (R^2) shows that 42.8% of the variation in lecturer performance is explained by leadership and competence, while the remaining 57.2% is influenced by other factors beyond the scope of this study. The findings reinforce leadership theory, transformational leadership theory, and human resource management theory, emphasizing that organizational leadership is the dominant factor in improving lecturer performance. Therefore, higher education institutions should strengthen leadership capacity while continuously developing lecturer competence to improve the quality of teaching, research, community service, and institutional performance.

Keywords: *leadership; lecturer competence; lecturer performance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan berdaya saing. Keberhasilan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sangat bergantung pada kualitas kinerja dosen sebagai pelaksana utama Tridharma Perguruan Tinggi. Kinerja dosen tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari produktivitas penelitian, pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, serta kontribusinya terhadap pengembangan institusi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dosen menjadi salah satu indikator utama dalam menjamin mutu pendidikan tinggi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi. Faktor individu meliputi kompetensi, motivasi, komitmen, dan pengalaman kerja, sedangkan faktor organisasi mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan dan kompetensi merupakan dua variabel yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dosen menjalankan tugas profesionalnya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, membangun komunikasi yang baik, serta mendorong dosen untuk meningkatkan produktivitas akademiknya. Di sisi lain, kompetensi dosen menjadi modal utama dalam melaksanakan proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian secara profesional.

Dalam konteks pendidikan tinggi di wilayah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal), tantangan yang dihadapi dosen relatif lebih kompleks dibandingkan perguruan tinggi di wilayah perkotaan. Keterbatasan sarana dan prasarana, akses terhadap sumber informasi ilmiah, rendahnya kesempatan mengikuti pelatihan, serta keterbatasan jejaring akademik menjadi faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja dosen. Kondisi tersebut juga dialami oleh Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIPOL) Yaleka Maro Merauke sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Kabupaten Merauke, Provinsi Papua Selatan.

Secara empiris, kondisi di STISIPOL Yaleka Maro Merauke menunjukkan bahwa pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi belum berjalan secara optimal. Berdasarkan data institusi, masih terdapat sejumlah dosen yang belum aktif melaksanakan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Sebagian besar aktivitas dosen masih terfokus pada kegiatan pembelajaran, sementara produktivitas penelitian dan pengabdian relatif rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja dosen belum sepenuhnya memenuhi tuntutan profesionalisme sebagaimana diamanatkan dalam kebijakan

pendidikan tinggi. Selain itu, sebagian dosen juga menghadapi beban kerja administratif yang cukup tinggi sehingga mengurangi waktu untuk melaksanakan kegiatan akademik lainnya.

Permasalahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan institusi. Kepemimpinan dalam perguruan tinggi memiliki fungsi strategis dalam mengarahkan sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan organisasi. Pimpinan tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan agen perubahan yang mampu menciptakan budaya akademik yang produktif. Kepemimpinan yang kurang komunikatif, minim pemberdayaan dosen, serta kurang optimal dalam memberikan penghargaan terhadap prestasi akademik berpotensi menurunkan motivasi kerja dosen. Sebaliknya, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif diyakini mampu meningkatkan semangat kerja serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Selain kepemimpinan, kompetensi dosen juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja. Kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dosen yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mengembangkan metode pembelajaran inovatif, menghasilkan penelitian berkualitas, serta membangun hubungan akademik yang baik dengan mahasiswa dan masyarakat. Namun demikian, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, maupun pengembangan profesional masih menjadi kendala yang dihadapi sebagian dosen di wilayah timur Indonesia, termasuk di STISIPOL Yaleka Maro Merauke.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perguruan tinggi negeri atau perguruan tinggi swasta di wilayah Indonesia bagian barat yang memiliki karakteristik organisasi, infrastruktur, dan lingkungan akademik yang berbeda dengan perguruan tinggi di kawasan 3T. Dengan demikian, hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya dapat menjelaskan kondisi yang terjadi pada perguruan tinggi swasta di Papua Selatan, khususnya STISIPOL Yaleka Maro Merauke.

Kesenjangan penelitian (research gap) tersebut menunjukkan perlunya kajian empiris yang secara khusus mengkaji hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dosen, dan kinerja dosen dalam konteks perguruan tinggi yang berada di wilayah perbatasan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen pada institusi pendidikan tinggi yang memiliki karakteristik geografis, sosial, dan kelembagaan yang berbeda dengan perguruan tinggi di daerah lain.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta yang berada di wilayah 3T, yaitu STISIPOL Yaleka Maro Merauke. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif, tetapi juga memberikan gambaran kontekstual mengenai tantangan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan tinggi di Papua Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kompetensi dosen, penguatan kepemimpinan akademik, serta pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen, menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen, serta menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi dosen secara

simultan terhadap kinerja dosen di STISIPOL Yaleka Maro Merauke. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu perguruan tinggi, khususnya di kawasan timur Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIPOL) Yaleka Maro Merauke. Populasi penelitian berjumlah 31 dosen, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling (sampling jenuh). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen institusi dan literatur yang relevan. Sebelum analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan Corrected Item-Total Correlation dan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26, meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 31 dosen STISIPOL Yaleka Maro Merauke sebagai responden. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, kompetensi dosen, dan kinerja dosen.

Tabel 1 Statistik Deskriptif kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN	31	18	30	24,74	3,276
KOMPETENSI	31	19	30	25,71	2,710
KINERJA DOSEN	31	19	30	26,23	2,513
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 24,74 dengan standar deviasi 3,276. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kepemimpinan di STISIPOL Yaleka Maro Merauke. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah kesempatan dosen dalam menyampaikan ide dan saran kepada pimpinan, sedangkan indikator terendah berkaitan dengan penyediaan sumber daya pendukung pelaksanaan tugas dosen.

Tabel 2 Variabel Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	31	19	30	25,71	2,710
KINERJA DOSEN	31	19	30	26,23	2,513
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2026)

Variabel kompetensi dosen memperoleh nilai rata-rata sebesar 25,71 dengan standar deviasi 2,710. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen berada pada kategori tinggi. Responden menilai bahwa dosen telah mampu menyampaikan materi secara sistematis, mengelola pembelajaran dengan baik, memberikan umpan balik kepada mahasiswa, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas akademik.

Tabel 4.1 Variabel Kinerja Dosen

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA DOSEN	31	19	30	26,23	2,513
KOMPETENSI	31	19	30	25,71	2,710
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2026)

Selanjutnya, variabel kinerja dosen memperoleh nilai rata-rata sebesar 26,23 dengan standar deviasi 2,513, yang merupakan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum dosen telah melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi dengan baik, baik dalam aspek pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,344) sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	X1_1	,367	0..344	Valid
	X1_2	,367	0..344	Valid
	X1_3	,416	0..344	Valid
	X1_4	416	0..344	Valid
	X1_5	,586	0..344	Valid
	X1_6	,586	0..344	Valid
Kompetensi (X_2)	X2_1	,367	0..344	Valid
	X2_2	,367	0..344	Valid
	X2_3	,466	0..344	Valid
	X2_4	,656	0..344	Valid
	X2_5	,656	0..344	Valid
	X2_6	,656	0..344	Valid
Kinerja Dosen (Y)	Y_1	,416	0..344	Valid
	Y_2	,656	0..344	Valid
	Y_3	,416	0..344	Valid
	Y_4	,416	0..344	Valid
	Y_5	,620	0..344	Valid
	Y_6	656	0..344	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha

menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai 0,891, kompetensi 0,888, dan kinerja dosen 0,873. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepimpinan (X_1)	0,891	0.890	Reliabel
Kompetensi(X2)	0,888	0.890	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,873	0.890	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05) sehingga data berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,718 (>0,10) dan VIF sebesar 1,392 (<10) pada seluruh variabel independen. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KEPEMIMPINAN	KOMPETENSI	KINERJA DOSEN
N		30	30	30
Normal Parameters[a,b]	Mean	15,50	1,95	8,83
	Std. Deviation	8,803	4,324	5,670
Most Extreme Differences	Absolute	,070	,085	,225
	Positive	,070	,075	,225
	Negative	-,070	-,085	-,130
Test Statistic		,070	,085	,225
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]	,200[c,d]	,000[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,027	2,197		1,833	,077		
	KEPEMIMPINAN	,754	,213	,589	3,546	,001	,718	1,392
	KOMPETENSI	,190	,242	,130	,784	,440	,718	1,392
a Dependent Variable: KINERJA DOSEN								

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:
$Y = 4{,}027 + 0{,}754X_1 + 0{,}190X_2$

Tabel 7 Hasil Persamaan Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,027	2,197		1,833	,077
	KEPEMIMPINAN	,754	,213	,589	3,546	,001
	KOMPETENSI	,190	,242	,130	,784	,440
a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN						

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2026)

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja dosen. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,754 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,754 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien kompetensi sebesar 0,190 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dosen, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai t = 3,546 dan Sig. = 0,001 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Tabel 8 Tabel Hipotesis ($H1_1$)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,325	3,231		5,671	,000
	X1	,319	,130	,416	2,466	,020
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2026)

Variabel kompetensi dosen menunjukkan koefisien positif, namun pada model regresi berganda nilai Sig. = 0,440 (>0,05) sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen setelah dikontrol bersama variabel kepemimpinan.

Tabel 9 Tabel Hipotesis ($H0_2$)

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**10,590**	**3,359**		**3,153**	**,004**
	X2	**,608**	**,130**	**,656**	**4,681**	**,000**
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2026)

Pengujian simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai Fhitung = 12,219 dengan Sig. = 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel 10 hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	**88,274**	**2**	**44,137**	**12,219**	**,000[b]**
	Residual	**101,145**	**28**	**3,612**		
	Total	**189,419**	**30**			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 42,8% variasi kinerja dosen. Sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 11 Nilai Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683a	,466	,428	1,90061

Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang mampu membangun motivasi, komitmen, serta budaya akademik yang mendukung peningkatan kinerja.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, pimpinan tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak perubahan (change agent) yang mampu menciptakan lingkungan akademik yang kondusif sehingga dosen terdorong meningkatkan kualitas pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio (1994). Menurut teori tersebut, pemimpin yang memberikan inspirasi, perhatian individual, stimulasi intelektual, serta keteladanan akan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Dalam penelitian ini,

kondisi tersebut terlihat melalui kemampuan pimpinan STISIP Yaleka Maro Merauke dalam memberikan arahan, pembinaan, evaluasi, serta dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan akademik sehingga dosen terdorong meningkatkan kualitas kinerjanya.

Selanjutnya, teori yang dikemukakan oleh Gary Yukl (2015) juga menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi melalui komunikasi, pemberdayaan, koordinasi, dan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan dosen mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, komitmen organisasi, serta partisipasi dosen dalam pencapaian tujuan institusi.

Selain itu, Peter G. Northouse (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu untuk mencapai tujuan bersama. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang akademik lainnya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipandang sebagai faktor strategis dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki dosen belum mampu memberikan kontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu saja belum cukup apabila tidak didukung oleh sistem organisasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Secara teoritis, hasil penelitian ini berbeda dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Richard E. Boyatzis (1982), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan secara langsung dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Menurut teori ini, seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang tinggi seharusnya mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perbedaan hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kompetensi hanya merepresentasikan aspek kemampuan, sedangkan motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan budaya organisasi turut menentukan apakah kemampuan tersebut dapat diwujudkan menjadi kinerja nyata.

Dalam konteks STISIP Yaleka Maro Merauke, kompetensi dosen kemungkinan telah berada pada tingkat yang relatif homogen sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda kinerja antarresponden. Selain itu, implementasi kompetensi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sangat dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, fasilitas institusi, kesempatan pengembangan profesional, serta sistem evaluasi kinerja. Oleh karena itu, kompetensi belum memberikan pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja dosen.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, workshop, sertifikasi, maupun studi lanjut tetap diperlukan, namun efektivitasnya akan lebih optimal apabila diikuti dengan kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja

Dosen Secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Kepemimpinan memberikan arah, motivasi, serta dukungan organisasi, sedangkan kompetensi menjadi modal utama dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Dalam penelitian ini, kompetensi mencerminkan kemampuan dosen, sedangkan kepemimpinan menjadi faktor yang membangun motivasi, komitmen, dan iklim kerja sehingga kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, teori kepemimpinan dari Gary Yukl (2015) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu mengintegrasikan potensi sumber daya manusia melalui komunikasi, koordinasi, pemberdayaan, serta pembinaan. Dengan demikian, kompetensi dosen yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal apabila didukung oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memfasilitasi pengembangan profesional dosen.

Secara normatif, hasil penelitian ini juga sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa dosen wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta memerlukan tata kelola perguruan tinggi yang efektif agar pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlangsung secara berkualitas.

Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan mutu perguruan tinggi tidak cukup hanya melalui peningkatan kompetensi dosen, tetapi juga memerlukan kepemimpinan yang visioner, komunikatif, partisipatif, dan mampu menciptakan budaya akademik yang produktif. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja dosen perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan institusi dan pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIPOL) Yaleka Maro Merauke, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perguruan tinggi, semakin tinggi pula tingkat kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, memberikan motivasi, melakukan pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan produktivitas, komitmen, dan profesionalisme dosen dalam menjalankan tugas akademiknya.

Di sisi lain, kompetensi dosen secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki dosen belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh

faktor organisasi, terutama kepemimpinan yang efektif, sistem kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun demikian, kompetensi tetap merupakan modal penting yang harus terus dikembangkan karena menjadi dasar bagi dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik, peneliti, dan pelaksana pengabdian kepada masyarakat.

Secara simultan, kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen merupakan hasil sinergi antara faktor organisasi dan faktor individu. Kepemimpinan berperan dalam membangun motivasi, memberikan arahan, menciptakan budaya kerja yang produktif, serta memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia, sedangkan kompetensi menjadi kemampuan dasar yang memungkinkan dosen melaksanakan tugas akademik secara profesional. Dengan demikian, peningkatan mutu kinerja dosen tidak dapat dilakukan hanya melalui pengembangan kompetensi, tetapi juga harus diikuti dengan penguatan kualitas kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi dosen.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dosen di STISIPOL Yaleka Maro Merauke. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu perguruan tinggi perlu difokuskan pada penguatan kapasitas kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan pembinaan sumber daya manusia, yang diimbangi dengan pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan melalui pelatihan, penelitian, publikasi ilmiah, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya. Strategi yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja dosen sekaligus mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M., Wahyuningsih, S., Yustiana, S., Kusumadewi, R. F., & Rachmadtullah, R. (2023). Correlation of work discipline and pedagogical competence to teaching performance in elementary teacher. International Journal of Instruction, 16(4).

Cao, B., Hassan, N. C., & Omar, M. K. (2024). The impact of social support on burnout among lecturers: A systematic literature review. Behavioral Sciences, 14(8), 727.

Cho, Y., & Jiang, W. Y. (2022). How work orientation impacts objective career outcomes via managerial (mis) perceptions. Academy of Management Journal, 65(4), 1353–1382.

Don, Y., Yaakob, M. F. M., Wan Hanafi, W. R., Yusof, M. R., Kasa, M. D., Omar-Fauzee, M. S., & In-Keeree, H. K. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(2), 465–475.

El-Kassar, A.-N., Dagher, G. K., Lythreatis, S., & Azakir, M. (2022). Antecedents and consequences of knowledge hiding: The roles of HR practices, organizational support for creativity, creativity, innovative work behavior, and task performance. Journal of Business Research, 140.

Eloff, I., O'Neil, S., & Kanengoni, H. (2023). Students' well-being in

tertiary environments: Insights into the (unrecognised) role of lecturers. Teaching in Higher Education, 28(7), 1777–1797.

Eshet, Y. (2024). Academic integrity crisis: Exploring undergraduates' learning motivation and personality traits over five years. Education Sciences, 14(9), 986.

Ezeaku, S. N., & Okoye, A. C. (2025). Best strategies for ensuring a good organizational climate in secondary schools in Anambra State. Unizik Journal of Educational Laws and Leadership Studies, 1(1).

Fikri, K., & Setiawati, R. (2023). The influence of empowering leadership and professionalism on lecturer performance with motivation as a moderating variable. Quality - Access to Success, 24(196).

Hakim, A. (2015). Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning. The International Journal of Engineering and Science, 4(2), 1–12.

Handayani, S., & Khairi, M. (2022). Study on the role of quality of work life and leadership on employee performance. International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 1(1), 24–27.

Imron, A., Dewi, V. A., Sonhadji, A., & Suriansyah, A. (2019). Lecturer development competency management in improving the quality of education and teaching. In The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019) (pp. 94–99).

Iqbal, S., Razalli, M. R., & Taib, C. A. B. (2023). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on higher education performance: Mediating effect of quality culture. Frontiers in Education, 8, 1099415.

Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The relationship between workload and performance of research university academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. Asian Journal of University Education, 17(2), 85–99.

Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(4), 1462–1468.

Khamis, T., Naseem, A., Khamis, A., & Petrucka, P. (2021). The COVID-19 pandemic: A catalyst for creativity and collaboration for online learning and work-based higher education systems and processes. Journal of Work-Applied Management, 13(2), 184–196.

Khan, I. U., Idris, M., & Amin, R. U. (2023). Leadership style and performance in higher education: The role of organizational justice. International Journal of Leadership in Education, 26(6), 1111–1125.

Kotronoulas, G., Miguel, S., Dowling, M., Fernández-Ortega, P., Colomer-Lahiguera, S., Bağçivan, G., Pape, E., Drury, A., Semple, C., & Dieperink, K. B. (2023). An overview of the fundamentals of data management, analysis, and interpretation in quantitative research. Seminars in Oncology Nursing, 39(2), 151398.

Leite, Â., Ramires, A., Vidal, D. G., Sousa, H. F. P. e, Dinis, M. A. P., & Fidalgo, A. (2021). Hierarchical cluster analysis of human value priorities and associations with subjective well-being, subjective general health, social life, and depression across

Europe. Social Sciences, 10(2), 74.
Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 9(3), 223–240.
Mincu, M. (2022). Why is school leadership key to transforming education? Structural and cultural assumptions for quality education in diverse contexts. Prospects, 52(3), 231–242.
Moreira, M. A., Arcas, B. R., Sánchez, T. G., García, R. B., & Melero, M. J. R. (2023). Teachers' pedagogical competences in higher education: A systematic literature review. Journal of University Teaching and Learning Practice, 20(1), 90–123.
Nelly, N., Prabowo, H., Bandur, A., & Elidjen, E. (2024). The mediating role of competency in the effect of transformational leadership on lecturer performance. International Journal of Educational Management, 38(2), 333–354.
Nwuke, T. J., & Nwanguma, T. K. (2024). Provision and utilization of physical resources for effective teaching and learning effectiveness in public universities in Rivers State. International Journal of Applied and Scientific Research, 2(2), 227–244.
Nyoto. (2021). Eksplorasi kinerja dosen melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(4), 428–438.
Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Söilen, K. S., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. Journal of Business Research, 137, 488–499.
Owusu-Agyeman, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: A participative process approach. International Journal of Leadership in Education, 24(5), 694–716.
Prasetyo, M. A. M., Ilham, M., & Asvio, N. (2022). Lecturer professionalism in improving the effectiveness of higher education institutions. International Journal of Educational Review, 4(1), 140–153.
Rachman, M. M., & Handayani, C. M. (2022). Improving lecturer performance: The role of locus of control, motivation and competence. Jurnal Manajemen, 26(1), 99–120.
Rambulangi, V., Tampi, J. R. E., & Tulusan, F. M. G. (2024). Analysis of employee performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on aspects of quality, quantity, timeliness, effectiveness and work independence. Journal La Bisecoman, 5(1), 32–41.
Shawkat Mohammed, S. (2021). Lecturer support and their performance at universities: Mediating role of commitment. International Journal of Social Sciences & Educational Studies, 8(2), 53–75.
Sutoro, M. (2021). Reality of lecturers' performance, what's next? In The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020) (pp. 320–324).
Tannady, H., Budi, I. S. K., Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The influence of organization culture, work environment and leadership on performance of full-time lecturer. Journal on Education, 5(4), 13020–13025.
Uzorka, A., Namara, S., & Olaniyan, A. O. (2023). Modern technology

adoption and professional development of lecturers. Education and Information Technologies, 28(11), 14693–14719.

Winarsih, S., & Purnomo, S. (2023). Lecturer performance management implementation in improving the quality of higher education in Indonesia. International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJMCER), 5, 65–73.

Yusuf, M. (2021). The effects of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. MBIA, 20(1), 18–31.

Yusup, Y., Sanusi, A., Trisnamansyah, S., & Muchtar, H. S. (2021). The effect of tridharma human resource management in higher education on improving the quality of private higher education lecturers in clusters of higher schools in DKI Jakarta and West Java regions. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2(4), 190–208.

Zamiri, M., & Esmaeili, A. (2024). Methods and technologies for supporting knowledge sharing within learning communities: A systematic literature review. Administrative Sciences, 14(1), 17.

Zulfikar, I., Efendi, S., Suheri, H., Pulubuhu, D. A., Kadir, R., & Parenta, T. (2021). The influence of work environment, motivation and competence to work performance and the impact on lecturer performance in higher education. Psychology and Education Journal, 58(1), 221–235.