

PENGARUH KEPEMIMPINANKHARISMATIK TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIOBAL DOSEN DALAM MENGHADAPI
ERA INDUSTRIALISASI 4.0

Saefudin (sasmintarasmintar@gmail.com id 57210470210 GS OqLCCICAAA)

Yanti Hasbian Setiawati (yantihastian@laaroiba.ac.id GS dXCvVoIAAAA)

Nurul Hamidah (idanuraida@laaroiba.ac.id)

Institut Agama Islam Laa Roiba

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the professional competence of Al-Ihya Kuningan University West Java lecturers; implementation of charismatic leadership at Al-Ihya Kuningan University, West Java, and the influence of charismatic leadership on the professional competence of Al-Ihya Kuningan University West Java lecturers. The method used is a quantitative research model using simple regression and correlation analysis. independent variables and one dependent variable that were examined in this study are: (1) charismatic leadership and (2) professional competence. Using saturated sample techniques and the population of lecturers at Al-Ihya Kuningan Islamic University, West Java, which amounted to 93 people. The results showed charismatic leadership had a direct positive effect on professional competence. The more positive charismatic leadership, professional competence tends to increase. The influence of charismatic leadership (X) on professional competence (Y) is shown by the equation of a linear regression line that shows meaningful meaning. From the regression model it can be interpreted that changes in charismatic leadership scores will be followed by changes in scores on professional competence. The results indicate that charismatic leadership is one of the variables that constantly and stably contributes to professional competence. Efforts to improve professional competence can begin with improving charismatic leadership first.

Keywords: lecturer, charismatic, leadership, education, professionalism

المخلص

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد وتحليل الكفاءة المهنية للمحاضرين في جامعة جاوة الغربية في جامعة آليا كونانجان ؛ تنفيذ القيادة الكاريزمية في جامعة آليا كونانجان ، جاوة الغربية ، وتأثير القيادة الكاريزمية على الكفاءة المهنية لمحاضري جامعة جيا الإيها كونانجان. الطريقة المستخدمة هي نموذج بحث كمي باستخدام تحليل الانحدار والارتباط البسيط. المتغيرات المستقلة والمتغير التابع الذي تم فحصه في هذه الدراسة هي: (1) القيادة الكاريزمية و (2) الكفاءة المهنية. باستخدام تقنيات العينات المشبعة وعدد السكان من المحاضرين في جامعة الإسلامية كونانجان بجاوة الغربية والتي بلغت 93 شخصاً. أظهرت النتائج أن القيادة الكاريزمية كان لها تأثير إيجابي مباشر على الكفاءة المهنية. القيادة الكاريزمية أكثر إيجابية ، والكفاءة المهنية يميل إلى الزيادة. من خلال معادلة خط الانحدار الخطي الذي يظهر معنى ذا معنى. من نموذج الانحدار ، يمكن (Y) على الكفاءة المهنية (X) يظهر تأثير القيادة الكاريزمية تفسير أن التغييرات في درجات القيادة الكاريزمية ستتبعها تغييرات في الدرجات على الكفاءة المهنية. تشير النتائج إلى أن القيادة الكاريزمية هي واحدة من المتغيرات التي تساهم بشكل ثابت وثابت في الكفاءة المهنية. يمكن أن تبدأ الجهود لتحسين الكفاءة المهنية أولاً بتحسين القيادة الكاريزمية.

الكلمات المفتاحية: محاضر ، خريميك ، القيادة ، التعليم ، الاحتراف

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat; implementasi kepemimpinan kharismatik di Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat, dan pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat. Metode yang digunakan model penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. variabel bebas dan satu variable terikat yang dikaji dalam penelitian ini yaitu: (1) kepemimpinan kharismatik dan (2) kompetensi profesional. Menggunakan teknik sampel jenuh dan populasi dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat yang berjumlah 93 orang. Hasil penelitian menunjukkan

kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional. Semakin positif kepemimpinan kharismatik, kompetensi profesional cenderung meningkat. Pengaruh kepemimpinan kharismatik (X) terhadap kompetensi profesional (Y) ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linear yang menunjukkan kebermaknaan yang berarti. Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan skor kepemimpinan kharismatik akan diikuti oleh perubahan skor pada kompetensi profesional. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Upaya memperbaiki kompetensi profesional dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan kharismatik terlebih dahulu.

Kata kunci: dosen, kharimatik, kepemimpinan, pendidikan, profesionalitas

A. PENDAHULUAN

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan transformasi komprehensif pada seluruh aspek produksi industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional, integrasi dari *Cyber Physical System (CPS)* dan *Internet of Things and Services (IoT dan IoS)* ke dalam proses industri untuk menggabungkan dunia maya dengan dunia nyata. Lifer dan Tschienner (2013) menyatakan bahwa prinsip dasar industri 4.0 adalah menerapkan jaringan cerdas, alur kerja, sistem, penggabungan mesin pada rantai dan proses produksi guna mengendalikan satu sama lain secara mandiri.

Prasetio dan Sutopo, menyatakan bahwa revolusi Industri 4.0 bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri tiap negara dalam menghadapi pasar global yang sangat dinamis. Disisi lain, lahirnya revolusi industri 4.0 merupakan tantangan bagi bangsa Indonesia. Sebagaimana dinyatakan Drath dan Horch, bahwa tantangan yang dihadapi oleh suatu negara ketika menerapkan Industri keempat adalah munculnya resistansi terhadap perubahan demografi, aspek sosial dan ketidakstabilan. (Prasetio dan Sutopo, 2018).

Mangantisipasi perubahan dampak revolusi industri 4.0, diperlukan berbagai upaya strategis dari semua komponen bangsa, khususnya, pemerintah, akademisi dan masyarakat untuk terlibat langsung dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia agar memiliki daya saing pada pasar industri.

Perguruan Tinggi berperan strategis untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, profesional dan produktif. Dalam kaitan ini, Nasir selaku Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI dalam sambutannya menyatakan bahwa sebagai fondasi pembangunan, pendidikan tinggi sangat berperan penting dalam menentukan arah kemajuan suatu bangsa, pendidikan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkarakter terpuji dan memiliki sikap mental yang kuat dan tangguh. (Dirjen Pembelajaran dan Kemahasiswaan kemenristek Dikti, 2017).

Merespon tantangan revolusi Industri 4.0 dan penegasan Menteri Riset Teknologi dan pendidikan Tinggi RI, maka perguruan tinggi diupayakan dikelola secara profesional melalui berbagai terobosan strategis dengan membangun relasi yang saling menguntungkan dengan dunia industri. Dalam kaitan ini, Jauhari dan Thomas (2013), memandang bahwa jalinan kemitraan perguruan tinggi dengan industri pengguna lulusan yang dilakukan melalui tukar menukar informasi dan produk riset berpotensi untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi suatu bangsa.

Dalam memenuhi tuntutan pasar Industri, Perguruan Tinggi dituntut untuk mampu mengemban misi intelektual, moral dan keterampilan profesional lulusannya. Dalam hal ini Suhaemi dan Aedi, menyatakan bahwa dalam meningkatkan mutu manajemen perguruan tinggi, diawali dari perbaikan mutu pelayanan melalui peningkatan kompetensi profesional dosen, tetapi dalam realitasnya, bahwa pengembangan kompetensi profesional dosen belum ditangani secara sungguh-sungguh sesuai kebutuhan dunia industri, mengabaikan kebutuhan mahasiswa, strategi pengelolaan kompetensi profesional dosen belum terkoordinasi dengan baik, serta berbagai upaya dalam pengembangan

profesional dosen terus menerus mengalami kegagalan, khususnya dalam memberikan reward dan punishment. (Suhaemi & Aedi, 2016).

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan layanan masyarakat. Sehingga, untuk menghasilkan lulusan yang cerdas, terampil dan memiliki karakter yang terpuji, dosen dituntut untuk memiliki kompetensi profesional yang baik. Tetapi, realitasnya, kompetensi profesional dosen perguruan tinggi swasta dinilai masih rendah, khususnya rendahnya penguasaan materi dalam kegiatan pembelajaran, rendahnya pemahaman substansi pedagogik, penggunaan metodologi pengajaran belum efektif dan rendahnya publikasi hasil riset dosen. (Suhaemi & Aedi, 2016). Lebih lanjut Suhaemi dan Aedi, menegaskan bahwa faktor pemicu rendahnya kompetensi dosen pada perguruan tinggi swasta disebabkan oleh kebijakan perencanaan dan penetapan dosen belum sesuai dengan standar kompetensi, kurangnya pelatihan penguatan kompetensi profesional dan kurang memperhatikan aspek penilaian kebutuhan. (Suhaemi & Aedi, 2016).

Dosen merupakan komponen strategis dalam menentukan kelancaran dan keberhasilan pengelolaan mutu perguruan tinggi melalui pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya. Sehingga dosen dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dan sikap positif pada profesi. Tetapi dalam prakteknya, masih terdapat dosen yang kompetensi profesionalnya rendah, rendahnya kompetensi profesional dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja dosen.

Kompetensi profesional merupakan minat, pengetahuan, keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang profesinya. (Kunter, 2013). Kompetensi profesional dosen merupakan kecakapan profesi dosen yang diimplementasikan melalui kegiatan tri dharma Perguruan tinggi. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional dosen, diantaranya adalah kepemimpinan kharismatik, sikap profesi.

Kepemimpinan kharismatik merupakan bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa seorang pemimpin untuk membangkitkan pujian dan rasa hormat, segan, patuh dan dikagumi oleh pengikutnya dengan visi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan pengikut. (Fatt, 2013). Implementasi kepemimpinan kharismatik dalam mengelola perguruan tinggi merupakan bagian dari upaya membangun kompetensi profesional dosen.

Dari fenomena di atas, menunjukkan bahwa penguatan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan melalui penerapan kepemimpinan kharismatik.

Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Indonesia yang berperan strategis dalam mencerdaskan bangsa dan aset masyarakat yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat serta bekerja sama dengan pemerintah. Partisipasi masyarakat dan pemerintah terbukti dengan eksistensi Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat mengalami perkembangan yang signifikan jumlah mahasiswa selama 4 tahun sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, bertambah sebanyak 12 (3,8%) dengan kenaikan jumlah rata-rata mahasiswa sebanyak 12.5 (3,8%) per tahun. (Pusat Sumbar Daya Manusia UNISYA 2017).

Tabel 1.1. Rekapitulasi Jumlah Mahasiswa Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat Tahun Akademik 2019/2020

Fakultas	Program Studi	16/17	17/18	18/19	19/20	Jml
Fak. Ilmu Keislaman	Kom. Penyiaran Islam	24	31	12	11	78
	Pendidikan Agama Islam	36	68	72	104	280
	PGMI	18	11	6	4	39
	Perbangan Syariah	19	24	21	37	101

Fak. Keguruan dan Ilmu Pendidikan	PGPAUD	27	31	50	28	136
	PGSD	49	45	31	35	160
	P. Bahasa Inggris	8	6	9	5	28
	P. Jasmani Kesehatan	11	13	9	11	44
Fak. Kesehatan	Giji	17	12	16	11	56
	Kesahatan Masyarakat	10	5	4	13	32
	Teknik Mesin	18	18	22	25	83
Fak. Teknik	Teknik Informatika	17	16	14	31	78
	Teknik Pangan	6	2	4	4	16
4	13	260	282	270	319	1131

Seiring dengan peningkatan jumlah mahasiswa, jumlah dosen mengalami peningkatan yang signifikan sesuai rasio dosen dan mahasiswa, penambahan jumlah dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat selama 4 tahun terakhir (2015 – 2019) sebanyak 70 dosen, dengan prosentasi sebesar 65,82%, dengan jumlah kenaikan rata rata jumlah dosen sebanyak 56 (13,14)% per tahun. Hal ini artinya pengelolaan Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat selama 4 tahun terakhir dinyatakan efektif.

Dari fenomena terurai di atas, terindikasi terdapat gap antara tuntutan profesional dosen dengan pelaksanaan tugas dosen dalam memenuhi beban kerja, khususnya terkait dengan bidang publikasi hasil penelitian dosen. (Drjen Dikti Kemendiknas RI: 2012).

Gap antara tuntutan kompetensi profesional dengan pemenuhan beban kerja dosen per semester masih belum terpenuhi, sehingga pimpinan perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks dan mendorong dan memfasilitasi dosen untuk melakukan penelitian. (Drjen Dikti Kemndiknas RI: 2012).

Berdasarkan deskripsi pemikiran di atas, perlu dilakukan penelitian tentang *Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kompetensi Profesional Dosen Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat*.

Urgensi Masalah

Urgensi masalah merupakan aspek penting dalam kegiatan penelitian untuk melihat tentang seberapa penting kontribusi hasil penelitian dalam membantu mengatasi persoalan yang dihadapi masyarakat dan bangsa dalam proses pembangunan bangsanya, secara teoritis hasil penelitian ini diupayakan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan tentang pendekatan penguatan kompetensi profesional dosen dalam menghadapi revolusi industry 4.0 n yang difokuskan untuk menjembatani gap kompetensi profesional dosen dalam memenuhi beban kerja pada bidang publikasi hasil penelitian dengan kemampuan dosen untuk memenuhi beban kerja melalui implementasi tri dharma perguruan tinggi dan menjadi bahan informasi yang akurat tentang upaya penguatan kompetensi profesional dosen melalui implementasi kepemimpinan kharismatik.

Hasil penelitian ini diupayakan melengkapi dalam mengembangkan hasil penelitian sebelumnya tentang penguatan kompetensi profesional dosen dilihat dari kepemimpinan kharismatik sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis digital sebagai dampak dari lahirnya revolusi industri 4.0.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen, khususnya dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat, dengan mengefektifkan

kepemimpinan kharismatik di lingkungan Universitas, Fakultas dan Jurusan. Karena kepemimpinan kharismatik merupakan faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kompetensi profesional dosen. Oleh karena itu penelitian ini diupayakan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen melalui penguatan kecerdasan akademik dan kecerdasan spiritual dosen.

Secara praktis, hasil penelitian menjadi bahan rekomendasi untuk Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen melalui efektivitas kepemimpinan kharismatik serta hasil penelitian ini menjadi bahan rekomendasi bagi pemerintah terkait, seperti: Kementerian Riset dan Teknologi, dan Kementerian Agama RI dan institusi terkait dalam menentukan kebijakan tentang mekanisme pengembangan penguatan kompetensi profesional dosen yang berorientasi pada integrasi penguatan kompetensi akademik dan kompetensi spiritual.

Untuk kalangan peneliti, hasil penelitian dapat melengkapi berbagai khasanah dan literatur tentang penguatan kompetensi profesional dosen melalui peningkatan kepemimpinan pendidikan yang efektif untuk meraih keunggulan lembaga.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan urgensi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat?
2. Bagaimana implementasi kepemimpinan kharismatik di Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.
2. Implementasi kepemimpinan kharismatik di Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.
3. Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. H_0 ; Diduga tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.
2. H_1 : Diduga terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.

B. TINJAUAN LITERATUR DAN STUDI TERDAHULU

Kerangka Berpikir

Kompetensi profesional merupakan kecakapan menguasai ilmu dan keterampilan tertentu yang mengacu pada aspek aqidah dan akhlak sebagai wujud aktualisasi pemahaman dan pengamalan ajaran Islam dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang didasari dengan niat karena Allah untuk menyebarkan ilmu, menghidupkan syi'ar Islam, menegakkan kebenaran dan menghapus kebatilan, menguasai pemikiran Islam dan memiliki pandangan hidup yang holistik. Sedangkan kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang didasarkan pada bakat yang dihubungkan dengan

kemampuan seseorang untuk membangkitkan pujian dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya, atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian.

Dalam pengelolaan organisasi kelembagaan, kepemimpinan merupakan faktor penting dan strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Begitu pula dalam pengelolaan universitas, untuk mencapai keberhasilan dalam pengelolaannya sesuai dengan visi dan misi, maka kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap kompetensi profesional dosen. Sebab pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan dalam sifat atau aspek kepribadian pemimpin. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yati Hasmayati *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru*, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 76,3 %. (Hasmayati 2011: 78 - 86). Hal ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kompetensi profesional dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan. Begitu pula, menurut Yuliani dan Kristian (2016) dalam tulisannya, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah*, bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi sosial pegawai administrasi melalui pembinaan kompetensi sosial pegawai. Dari hasil penelitiannya Yuliani dan Kristiawan menyatakan bahwa pembinaan pegawai administrasi dengan cara memberikan perhatian, bimbingan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan wawasan tenaga administrasi berperan penting dalam meningkatkan layanan prima kepada siswa, orang tua siswa dan masyarakat dengan cara yang ramah, sopan, dan tepat waktu. (Yuliani dan Kristiawan: 2016)

Berdasarkan deskripsi di atas, diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional, semakin efektif kepemimpinan kharismatik, semakin baik kompetensi profesional.

Pengaruh sikap profesi terhadap kompetensi profesional

Sikap profesi adalah kecenderungan seseorang dalam melaksanakan tugas profesinya untuk bereaksi secara positif (menerima) atau secara negatif (menolak), senang atau tidak senang serta mendukung terhadap tugas profesinya, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan konatif (tindakan) terhadap profesi dosen. Kompetensi profesional adalah kecakapan seseorang dalam menguasai ilmu yang didasari dengan niat karena Allah untuk menyebarkan ilmu, menghidupkan syi'ar Islam, menegakkan kebenaran dan menghapus kebatilan,

Dalam penegelolaan universitas, dosen merupakan sumber daya manusia utama yang menentukan keberhasilan universitas untuk mewujudkan visi dan misinya, karena dosen merupakan pelaksana utama yang berhubungan langsung dengan mahasiswa sebagai out put product universitas. Oleh karena itu dalam upaya mencapai kualitas lulusan yang cerdas, bermoral dan terampil dalam bidangnya diperlukan adanya sikap positif dosen terhadap profesinya yaitu dosen dituntut untuk memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen pada profesi, senang terhadap kode etik dosen dan memiliki sikap positif terhadap organisasi profesi dosen. Keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap kompetensi keilmuan, kompetensi dakwah, kompetensi akhlak dan kompetensi aqidah dosen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Librawati, Yudana, IGK. A. Sunu, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sikap profesional terhadap kinerja guru sebesar 45,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap profesional memberi kontribusi yang besar terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. (Librawati1, Yudana, Sunu, 2013).

Berdasarkan deskripsi di atas, diduga terdapat pengaruh langsung sikap profesi terhadap kompetensi profesional. Semakin baik sikap profesi, maka semakin baik kompetensi profesional.

Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap sikap profesi.

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan rasa kagum pengikutnya didasarkan kualitas kepribadian yang baik, sedangkan sikap profesi adalah kecenderungan seorang dalam melaksanakan tugas profesinya untuk bereaksi secara positif (menerima) atau secara negatif (menolak), senang atau tidak senang serta mendukung terhadap tugas profesinya, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan konatif (tindakan) terhadap profesi dosen.

Dalam upaya membentuk sikap positif dosen, dosen memiliki rasa senang dalam melaksanakan tugas profesinya, perlu didukung oleh penerapan gaya kepemimpinan yang dapat membangun semangat kerja. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Rina Marginingsih, dalam artikelnya yang berjudul *Kepemimpinan Kharismatik Sebagai Employer Branding*, menemukan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan perusahaan. Dari hasil penelitiannya Marginingsih, menyatakan bahwa berdasarkan *gender* karyawan laki-laki mempunyai sikap lebih positif pada dimensi kepercayaan diri, inspirasi yang memotivasi dan pengaruh ideal, sedangkan karyawan perempuan mempunyai sikap positif pada dimensi pertimbangan individual dan pengetahuan intelektual. (Marginingsih, 2016).

Berdasarkan deskripsi di atas, diduga terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan kharismatik terhadap sikap profesi. Semakin efektif kepemimpinan kharismatik, semakin baik sikap profesi.

B. Tinjauan Pustaka.

Kompetensi Profesional

Robbins menyatakan (2008: 46), "kompetensi merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan." Menurut Dingle, kompetensi adalah "kemampuan seorang untuk mencapai kinerja dari pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya." (Dingle. 2009: 30-36). Gilmore dan Carson, menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menggunakan ilmu pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam mencapai kinerja. (Gilmore dan David 2010L: 39-57). Menurut HRA, "*A competency is a cluster of related knowledge, skills, abilities, and characteristics that are related to the performance of a significant aspect of the practice of a profession*" (Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan karakteristik terkait dengan kinerja dalam profesi. (HRA, 2014).

Dari pemikiran di atas, dapat dinyatakan bahwa kompetensi adalah kecakapan seseorang dalam memadukan penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan.

Profesional berasal dari kata "*profession*" artinya ahli atau terampil dalam bidangnya. (Usman, 2010: 14). Hamalik, menyatakan "profesi adalah pernyataan dan janji terbuka untuk mengabdikan dirinya pada suatu jabatan tertentu". (Hamalik. 2009: 1). Menurut Kunter dkk., bahwa kompetensi profesional merupakan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan karakteristik motivasi yang dibangun melalui pembelajaran dari pengalaman kerja. (Kunter, Baumert, 2013), Cheetham dan Chivers, menyatakan bahwa kompetensi profesional dibentuk oleh kompetensi pengetahuan (*Knowledge/cognitive competence*), kompetensi fungsional, (*functional competence*), kompetensi perilaku atau kepribadian, (*personal or behavior competence*) dan kompetensi nilai atau etika (*value/ethical competence*). (Cheetham dan Chivers, 1996: 20-30).

Berdasarkan deskripsi di atas, bahwa kompetensi profesional terdiri dari beberapa unsur yaitu kompetensi pengetahuan, kompetensi fungsional, kompetensi kepribadian dan kompetensi etika. Dalam penguatan kompetensi profesional dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Sebagaimana dinyatakan Chivers, bahwa pengembangan kompetensi profesional dapat dilakukan melalui interaksi edukatif. (Chivers, 2007). Sementara Ottewill, Jennings and Peter Magirr, berpandangan bahwa pengembangan kompetensi profesional

seseorang dapat dilakukan melalui program-program pendidikan dan pelatihan secara formal, yang dikombi-nasikan dengan pengalaman kerja yang relevan. (Ottewill, Jennings and Peter Magirr, 2000). McKenna, berpendapat bahwa penguatan kompetensi profesional dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja dengan melakukan penilaian kinerja sebagai bagian dari implementasi manajerial dengan cara memberi penguatan pada kompetensi inti. (McKenna, 1999).

Dalam bahasa Arab, sebagaimana dikutip Ahkmad Alim, “ kompetensi disebut dengan istilah *Al-Kafa’ah*, dan *Al-Ahliyah*, artinya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, memiliki otoritas untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang ilmunya.” (Alim, 2016: 36) Dalam kaitan ini, Allah menyatakan dalam Al-Qur’an, “Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmah kepada Luman yaitu Bersyukurlah kepada Allah dan barang siapa bersyukur (kepada Allah). Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri dan barang siapa yang tidak bersyukur. Maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”. (QS: Lukman 12). (Alim, 2016: 36).

Menurut Ahkmad Alim, kandungan isi surat Lukman ayat 12 bahwa Allah SWT menganugrahi al-hikmah kepada Lukman, sehingga bebas dari bahaya kesesatan yang nyata. Melalui surat Lukman ayat 12 bahwa Lukman dikenal sebagai seorang ahli hikmah, profilnya dapat dijadikan contoh oleh para pendidik. (Alim, 2016: 36)

Dari pemikiran di atas, dapat dinyatakan bahwa kompetensi profesional dosen adalah kecakapan dosen dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian pada masyarakat sebagai wahana penguatan kompetensi keilmuan, kompetensi dakwah, kompetensi akhlak, dan kompetensi aqidah dan ibadah.

Dalam Islam, implementasi kompetensi profesional dapat dianalisis melalui empat aspek yaitu kompetensi aqidah, kompetensi keilmuan, kompetensi dakwah dan kompetensi akhlak. Sintesa dari kompetensi profesional adalah kecakapan seseorang dalam menguasai ilmu, keterampilan, dan kecerdasan sipiritual, meliputi kecerdasan aqidah, akhlak, dakwah.

Dimensi Kompetensi profesional adalah kemampuan dosen dalam melak-sanakan tugasnya sebagai profesional sesuai dengan beban kerja yang harus dipenuhi. Dimensi kompetensi profesional meliputi kompetensi keilmuan, kompetensi dakwah, kompetensi akhlak dan kompe-tensi aqidah.

Indikator kompetensi keilmuan yaitu analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan penetapan. Indikator kompetensi dakwah adalah dakwal bil lisan dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, dakwah bil kalam dalam kegiatan Penelitian dan Pengembangan, dakwah bil hal melalui kegiatan, pengabdian pada masyarakat dan dakwah bil qalbi melalui bimbingan akademik. Indikator kompetensi akhlak adalah fathonah, sidik, amanah dan tabliq. Indikator kompetensi aqidah, implementasi keimanan dan merealisasikan Ibadah.

Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan kharismatik dipengaruhi oleh oleh ide-ide Max Weber. Kharisma berasal dari kata *karisma* diartikan sebagai wibawa; karunia yang dianugrahkan Tuhan kepada seseorang pemimpin. (Breward, Langton, Robbins, Judge, 2016: 389). Kata tersebut berasal dari bahasa Yunani yang berarti "berkat yang terinspirasi secara agung", seperti kemampuan untuk memprediksikan peristiwa masa depan. Konsep kharisma diperkenalkan oleh Weber, untuk memahami kebangkitan birokrasi Prusia, Weber (1924/1947) memperkenalkan konsep kharisma religius pada studi kepemimpinan dan organisasi. Dalam membahas otoritas kharisma, Weber, membagi tiga tipe otoritas yaitu otoritas tradisional, kharismatik dan rasional-legal, (*traditional, charismatic dan rational-legal*). (Pradhan and [Pradhan](#), 2012).

Menurut Epley, tiga legitimasi model otoritas yang diformulasikan Weber yaitu legitimasi model otoritas tradisional, kharisma, dan legal rasional. (Epley, 2015). Lebih lanjut Epley dengan mengutip Weber menyatakan bahwa secara eksplisit legitimasi model otoritas kharisma dalam konteks bebas nilai, karisma merupakan "kualitas yang sangat individual", pemilik otoritas kharisma adalah seorang

pemimpin agama, politik, militer, atau jenis lainnya, pada dasarnya adalah seorang penyelamat. (Epley, 2015).

Kharisma sebagai bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa kepemimpinan seseorang untuk mem-bangkitkan pujian dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya, atribut kepemimpinan didasarkan pada kualitas kepribadian". (Breward, Langton, Robbins, Judge, 2016: 389). Weber menggunakan istilah kharisma untuk menjelaskan bentuk pengaruh persepsi pengikut bahwa pemimpin diberkati kualitas yang luar biasa. (Weber, 2010: 58). Dalam paradigma tradisional, kharisma diartikan kemampuan luar biasa untuk mempengaruhi pengikutnya taat. (Leigh, 2009: xii)

Dari beberapa pengertian tersebut, kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki oleh seseorang sebagai pribadi pemimpin. Menurut Weber, bahwa kepemimpinan lahir dari kondisi krisis sosial, seorang pemimpin muncul dengan sebuah visi radikal yang menawarkan sebuah solusi dalam mengatasi krisis, pengikut mem-percayai pemimpin sebagai orang yang luar biasa. (Yukl, 2009: 291). Menurut Andrew Leigh, bahwa kepemimpinan kharismatik mampu mempengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, kualitas kepribadian pemimpin kharismatik merupakan anugerah Tuhan. (Rival dan Murni, 2009: 89).

Kharisma merupakan sebuah atribut dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut dengan penampilan seseorang yang dianggap memiliki kharisma, dengan atribut: rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut. Beberapa ilmuwan sosial memformulasikan versi yang lebih baru dari teori itu untuk menjelaskan kepemimpinan kharismatik dalam organisasi. (Pradhan, Leadership and Rhetoric, 2012).

Teori "neokharismatik" mengem- bangkan teori Weber, tetapi dalam hal lain mereka telah meninggalkan konsepsi awalnya tentang kepemimpinan kharismatik. (Pradhan, 2012) Menurut Conger dan Kanungo pengembang teori kepemimpinan kharismatik, seorang pemimpin bersama-sama ditentukan oleh perilaku, keterampilan pemimpinnya dan aspek situasi. (Pradhan, 2012).

Pemimpin kharismatik pada umum-nya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan yang memancar dari pribadinya merupakan suatu potensi bawaan sejak lahir. Pemimpin kharismatik memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*), (Weber, 2010: 58). Menurut, Max Weber bahwa *the term charisma will be applied to a certain quality of an individual personality by virtue of which he is set apart form ordinary men and treated as endowed with supernatural, superhuman, or at least specifically exceptional powers or qualities.*" (Walid, 2010: 20). Menurut Gary Yukl bahwa pemimpin kharismatik membuat pengorbanan diri, mengambil risiko pribadi, dan mendatangkan biaya tinggi untuk mencapai visi. (Yukl, 2009: 294). Kepemimpinan kharismatik dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) kewibawaan alamiah, yaitu kewibawaan yang telah ada sejak lahir pada diri pemimpin, (2) kewibawaan buatan, yaitu kewibawaan yang diciptakan oleh jabatan dan kekuasaan. (Hikmat, 2009: 258).

Conger dan Kanungo dalam Breward, menyatakan terdapat 4 karakteristik utama pemimpin kharismatik yaitu : (1) Visi dan artikulasi yaitu memiliki visi yang dinyatakan sebagai tujuan ideal yang mengusulkan masa depan yang lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dimengerti oleh orang lain, (2) Siap mengambil risiko pribadi yang tinggi, menanggung biaya tinggi, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi, (3) memiliki kepekaan terhadap kebutuhan pengikut dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan pengikut, dan (4) Perilaku tidak konvensional yaitu terlibat dalam perilaku yang dianggap bertentangan dengan norma. (Breward, Langton, Robbins, Timothy A. Judge, 2016: 390).

Para kritikus menunjukkan beberapa alasan mengapa selalu diinginkan memiliki pemimpin kharismatik menduduki posisi penting dalam organisasi sektor swasta dan publik. (Yukl, 2009: 296) Kepemimpinan kharismatik berisiko, karena tidak mungkin memprediksikan hasilnya saat orang

memberikan banyak kekuasaan kepada pemimpin dengan harapan yang tidak rasional untuk memberikan visi masa depan yang lebih baik. Kekuasaan sering kali disalahgunakan sementara visi itu tetap menjadi mimpi yang kosong. Sejarah pemimpin kharismatik telah menyebabkan kematian yang tidak terhingga banyaknya, kehancuran, dan kesengsaraan dalam prosesnya membangun sebuah kerajaan, memimpin sebuah revolusi, atau mendirikan sebuah agama baru. (Yukl, 2009: 297). Dalam kaitan ini Breward, Langton, Robbins, dan Judge, menyatakan bahwa kelemahan kepemimpinan kharismatik adalah ketika organisasi membutuhkan perubahan besar, pemimpin karismatik mampu menginspirasi pengikut untuk menghadapi tantangan perubahan, bertanggung jawab terhadap organisasi ketika krisis berakhir dan diyakini mampu melakukan perubahan dramatis. Tetapi kepemimpinan kharismatik tidak dapat mendengarkan pengikutnya, menjadi tidak nyaman ketika ditantang oleh pengikutnya yang agresif, untuk melakukan perubahan yang realitis. Hal ini dapat menurunkan keyakinan tentang kebenaran yang dimiliki oleh seorang pemimpin kharismatik. (Breward, Langton, Robbins, Timothy A. Judge, 2016: 392).

Dari deskripsi di muka dapat disintesis, kepemimpinan kharismatik adalah seorang pemimpin yang memiliki kualitas luar biasa dengan visi radikal yang menawarkan sebuah solusi untuk mengatasi krisis melalui kecakapan mempengaruhi orang dengan menggunakan asumsi bahwa kualitas kepribadian yang dimiliki merupakan anugerah Tuhan. Kharisma merupakan atribut yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut. Atribut-atribut kharisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan pengikut.

Dimensi kepemimpinan kharismatik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan dalam aspek kepribadian yang dimiliki pemimpin sehingga menimbulkan rasa menghormati, segan, dan kepatuhan, dikagumi oleh banyak pengikut. Karakteristik pemimpin karismatik, yaitu sikap profesi diri yang luar biasa tinggi, kekuasaan, dan keteguhan pada keyakinan yang dianut.

Indikator kepemimpinan kharismatik meliputi: rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut.

Studi Terdahulu

Allexander Muzenda, dalam artikelnya yang berjudul *Lecturers' Competences and Students' Academic Performance*, menganalisis pengaruh kompetensi profesional dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa. Sampel penelitian berjumlah sebanyak 115 mahasiswa yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar pada responden dan dianalisis dengan menggunakan statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan mengajar, kehadiran dosen dan sikap dosen berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa. (Allexander Muzenda, 2013).

Choi Sang Long, Zaiton Ibrahim and Tan Owee Kowang, dalam artikelnya yang berjudul *An Analysis on the Relationship between Lecturers' Competencies and Students' Satisfaction*, menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kepuasan mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Malaysia. Mencapai kepuasan mahasiswa merupakan salah satu tujuan paling penting pada semua institusi pendidikan tinggi. Institusi yang gagal memberikan kepuasan pada mahasiswa berpengaruh terhadap reputasi dan minat mahasiswa di masa depan. Mahasiswa yang tidak puas dapat mempengaruhi prestasi akademik mereka. (Long, Ibrahim and Kowang, 2014). Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey, data dikumpulkan melalui instrumen, sampel berjumlah sebanyak 94 mahasiswa. Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dosen, meliputi: pengetahuan tentang subjek,

kejelasan presentasi, interaksi dengan mahasiswa, kreativitas mengajar, mengklarifikasi hasil belajar, aktivitas di kelas dan catatan kuliah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa.

Dalam kesimpulan Sang Long, Ibrahim and Kowang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan interaksi mahasiswa, dosen dituntut untuk mendorong partisipasi mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan. Selanjutnya, dosen dituntut untuk dapat memahami beragam sifat mahasiswa dan melibatkan mereka dalam diskusi online untuk mendorong meningkatnya interaksi pembelajaran. Sang Long, dan kawan-kawan menambahkan bahwa dalam kegiatan perkuliahan, dosen dituntut untuk melakukan berbagai tugas dalam proses pengajaran, misalnya menyediakan struktur isi perkuliahan, memberi umpan balik prestasi, merangsang motivasi mahasiswa untuk memproses dan merenungkan isinya, dan mendorong mahasiswa untuk terlibat aktif dalam belajar.

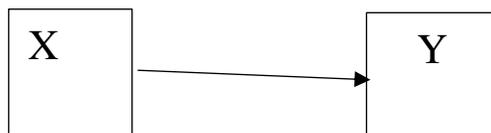
Berdasarkan beberapa kajian analisis terhadap beberapa literatur tentang kompetensi profesional dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja organisasi, pada umumnya penelitian yang menekankan aspek spritualitas dalam membangun kompetensi profesional penelitian terdahulu memfokuskan pada perusahaan-perusahaan sebagai unit analisisnya, sedangkan penelitian lain, menjadikan perguruan tinggi sebagai unit analisis tetapi tidak memasukkan unsur spritual dalam membangun kompetensi profesional. Dari fenomena tersebut, penelitian ini mencoba untuk menjembatani beberapa pendekatan penelitian dengan mengintegrasikan dua pendekatan penelitian yang berbeda yaitu melakukan penelitian dengan fokus pada kompetensi profesional dosen pada perguruan tinggi, dengan motivasi untuk menemukan metode pengembangan kompetensi profesional dengan memasukkan unsur-unsur spritual dalam pengelolaan lembaga pendidikan tinggi. melalui penerapan kepemimpinan kharismatik, sikap profesi dan etos kerja.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Model tersebut digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari hubungan kausal variabel bebas (Independent Variable) dan terhadap variabel terikat (Dependent Variable). Hubungan korelasi dilakukan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian serta mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang dikaji dalam penelitian ini yaitu: (1) kepemimpinan kharismatik dan (2) *kompetensi profesional*. Secara jelas pada model penelitian berikut:



Gambar 3.1. Model Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kompetensi Profesional

Keterangan:

- Y : Kompetensi Profesional
- X : Kepemimpinan Kharismatik

Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan yaitu dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember tahun 2019. Lokasi penelitian dilaksanakan di Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat, yang berjumlah sebanyak 93 orang. Dengan rincian sebagai berikut: 30 ORANG Fakultas Ilmu Keislaman, 28 orang Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 13 orang Fakultas Kesehatan, dan 22 orang Fakultas Teknik.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian didasarkan pada teknik *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini mengacu pada pendapat Walliman, apabila jumlah populasi yang dijadikan objek penelitian berjumlah sedikit dan terjangkau untuk dijadikan responden penelitian, maka semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. (Walliman, 2011). Untuk menentukan besar kecilnya sampel tidak ada ketentuan mutlak. Untuk menentukan keadaan hubungan atau pengaruh dalam studi survei dibutuhkan subjek sampel paling sedikit 30 orang. (Surachmad, 2012).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil secara sensus dengan teknik total sampling yaitu semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, dengan kriteria yaitu dosen yang bekerja minimal 4 tahun sebagai dosen tetap Universitas Al-Ihya Kuningan Jawa Barat, meiliki NIDN, memiliki jabatan fungsional dan telah memiliki sertifikasi pendidik. Kriteria responden penelitian dengan pertimbangan bahwa responden memiliki pemahaman yang matang dan akurat dalam mengisi kuesioner yang disebar oleh peneliti, dengan melakukan langkah-langkah sampling sebagai berikut:

Mendaftar semua fakultas yang ada di Dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat, yang terdiri dari 4 Fakultas yaitu: Fakultas Ilmu Keislaman, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Kesehatan dan Fakultas Teknik[A1], dengan jumlah dosen seluruhnya 93 orang.

Dari 4 fakultas yang terdaftar di Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat dengan jumlah dosen sebanyak 93 orang yang tersebar di 12 program studi, semuanya dijadikan sampel penelitian yang terdiri dari 20 untuk sampel uji coba dan 72 sebagai sampel penelitian,.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili populasi, berdasarkan langkah-langkah teknis tersebut di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang dosen untuk sampel penelitian dan 20 orang dosen untuk sampel uji coba.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pengumpul data yang efektif dengan menggunakan kuesioner, menurut Nicholas Walliman, "instrumen penelitian adalah alat yang tepat untuk mengumpulkan data kuantitatif, Metode pengumpulan data dengan kuesioner disebut dengan metode survei". (Walliman, 2011: . 71-73) Lebih lanjut Walliman menyatakan, "instrumen penelitian merupakan alat yang sangat fleksibel, memiliki keuntungan yaitu format terstruktur, mudah dan nyaman untuk responden, murah dan cepat untuk mengelola sejumlah besar kasus yang mencakup area geografis besar". (Walliman, 2011: . 71-73). Menurut Willman, bahwa kelebihan dari teknik pengumpulan data dengan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner, lepas dari pengaruh pribadi peneliti, pertanyaan yang menyangkut kelemahan responden dapat ditanyakan dengan peluang yang adil untuk mendapatkan jawaban yang benar. Dalam kaitan ini Ranjit Kumar menyatakan bahwa untuk menyusun kuesioner membutuhkan banyak waktu, memerlukan keterampilan untuk merancang dan mengembangkan pertanyaan kuesioner dengan kalimat yang singkat, sederhana dan mudah dimengerti dengan

maksud agar mudah dipahami oleh responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. (Kumar, 2011: 178). Sehingga menurut Suharsimi, kuesioner adalah alat bantu peneliti dalam mengumpulkan data, sehingga kuesioner penelitian merupakan langkah penting yang harus dipahami betul oleh peneliti. (Arikunto, 2016: 80). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 4 instrumen sebagai berikut:

Instrumen Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya. Kompetensi profesional adalah kecakapan seseorang dalam menguasai ilmu dan keterampilan tertentu yang mengacu pada aqidah dan akhlak dan mampu menghidupkan dakwan sebagai wujud dari ibadah. Skor kompetensi profesional dosen yang diperoleh dari pimpinan fakultas dan pimpinan program studi untuk melakukan penilaian terhadap kompetensi profesional dosen yang menjadi responden penelitian.

Untuk mengukur variabel kompetensi profesional menggunakan instrument berupa kuesioner model skala likert dengan menggunakan rentangan skala pernyataan, dengan lima pilihan jawaban model skala likert yang digunakan pada penelitian ini dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan lima katagori yaitu: setuju (SS), dengan bobot nilai 5 setuju (ST) dengan bobot nilai 4, ragu-ragu (RR) dengan bobot nilai 3, Tiak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1.

Pernyataan-pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif. Untuk keperluan analisis data, data yang terkumpul dirubah menjadi data kuantitatif. Perubahan data disesuaikan dengan sifat pernyataan pada butir kuesioner. Pernyataan yang bersifat positif, jawaban sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1, sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor sebaliknya yaitu jawaban sangat setuju diberi skor 1, setuju diberi skor 2, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 4, dan sangat tidak setuju diberi skor 5.

Uji Validitas dan Realibitas Instrumen

Uji validasi dan reabilitas instrumen variabel kompetensi profesional disusun dalam bentuk skala likert yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif dengan jumlah item sebanyak 31 butir, yang diujicobakan pada 30 responden sebagai sampel uji coba. Penentuan butir pernyataan yang dianggap tidak layak adalah melalui validitas isi. Validitas isi dengan menggunakan korelasi *Product moment*. Nilai r merupakan hasil penggunaan rumus *Product moment*. Perbandingan r tabel pada $\alpha = 0,05$ akan menentukan diterima atau ditolak suatu butir pernyataan. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan ditolak, sebaliknya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pernyataan diterima. Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen kompetensi profesional menunjukkan bahwa dari 31 butir item pernyataan angket kompetensi profesional, terdapat 3 butir yang tidak valid yaitu nomor: 18, 21 dan 29. Butir pernyataan yang tidak valid tersebut tidak digunakan untuk menjaring data, dengan demikian jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 28 butir, maka pernyataan yang digunakan untuk penelitian yang sebenarnya sebanyak 28 butir pernyataan. (Hasil Perhitungan Uji Validitas Terdapat Pada Lampiran II).

Untuk menghitung reliabilitas kompetensi profesional digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas apabila tidak reliabel, maka butir pernyataan tidak digunakan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh kesimpulan bahwa instrumen kompetensi profesional memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai α sebesar 0,915. (Hasil Perhitungan Uji Validitas Terdapat Pada Lampiran II).

Instrumen Kepemimpinan Kharismat

Kepemimpinan kharismatik adalah bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam kepemimpinan untuk membangkitkan pujian dan rasa kagum dari pengikut terhadap pimpinannya, atribut kepemimpinan kharismatik didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Kepemimpinan kharismatik adalah bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam kepemimpinan untuk membangkitkan pujian dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya, atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Kepemimpinan kharismatik diperoleh dari penilaian dosen terhadap implementasi kepemimpinan jurusan, fakultas dan universitas meliputi : rasa percaya diri pemimpin, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut.

Untuk mengukur variabel kepemimpinan kharismatik menggunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert dengan rentangan skala pernyataan, dengan lima pilihan jawaban model skala likert yang digunakan pada penelitian ini dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan lima katagori yaitu: setuju (SS), dengan bobot nilai 5 setuju (ST) dengan bobot nilai 4, Kurang Setuju (KS) dengan bobot nilai 3, Tiak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1.

Pernyataan-pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif. Untuk keperluan analisis, data yang terkumpul diubah menjadi data kuantitatif. Perubahan data disesuaikan dengan sifat pernyataan pada butir kuesioner. Pernyataan yang bersifat positif, jawaban sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, kurang setuju diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1, sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor sebaliknya.

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Kepemimpinan Kharismatik (X)

Dimensi	Indikator	No Butir		Uji Coba	Penelitian
		+	-		
Kepercayaan diri yang luar bisa	Rasa percaya diri,	1,2,3,4,5	6,7	7	7
	Keyakinan yang kuat,	8,9,10,11,	12,13,	6	5
Keteguhan pada keyakinan yang dianut	Sikap tenang,	14, 15,16,,17,	18,19,20,	7	7
	Kemampuan berbicara,	21,22,23,24,	25,26,27,	7	7
	Visi relevan dengan kebutuhan pengikut.	28,29,30,31,	32,33,34,	7	7
Jumlah		21	13	34	33

Uji Validitas dan Realibitas Instrumen

Uji validasi dan reabilitas instrumen, menurut Ranjit Kumar merupakan aspek penting untuk (Kumar, 2011) Uji validasi dan reabilitas instrumen variabel kepemimpinan kharismatik disusun dalam bentuk skala likert yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif dengan jumlah item sebanyak 34 butir, yang diujicobakan pada 30 responden sebagai sampel uji coba. Penentuan butir pernyataan yang dianggap tidak layak adalah melalui validitas isi. Validitas isi dengan menggunakan korelasi *Product moment*. Nilai r merupakan hasil penggunaan rumus *Product moment*. Perbandingan

r tabel pada $\alpha = 0,05$ akan menentukan diterima atau ditolak suatu butir pernyataan. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan ditolak, sebaliknya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pernyataan diterima. Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen kepemimpinan kharismatik menunjukkan bahwa dari 34 butir item pernyataan angket kepemimpinan kharismatik, terdapat 1 butir yang tidak valid yaitu nomor: 12. Butir pernyataan yang tidak valid tersebut tidak digunakan untuk menjarang data, dengan demikian jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 33 butir, maka pernyataan yang digunakan untuk penelitian yang sebenarnya sebanyak 33 butir pernyataan. (Hasil Perhitungan Uji Validitas Terdapat Pada Llampiran II).

Untuk menghitung reliabilitas kepemimpinan kharismatik digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas apabila tidak reliabel, maka butir pernyataan tidak digunakan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh kesimpulan bahwa instrumen kepemimpinan kharismatik memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai α sebesar 0,879. (Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Terdapat Pada Llampiran II).

Teknik Analisis Data

Pengolahan hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, menurut Nicolas, " *There are two classes of parametric statistical tests: descriptive and inferential. Descriptive tests will reveal the 'shape' of the data in the sense of how the values of a variable are distributed. Inferential tests will suggest (i.e. infer) results from a sample in relation to a population.*" (Walliman, 2011: 116). Dalam analisis statistik parametrik digunakan dua kelompok analisis statistik yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik digunakan untuk mendeskripsikan data variabel yang dianalisis, sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel yang diteliti.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data adalah sebagai berikut: analisis statistik deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis inferensial. Analisis inferensial dilakukan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Dengan maksud untuk menganalisis (1) pengaruh langsung yang positif kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen, (2) pengaruh langsung yang positif sikap profesi terhadap kompetensi profesional dosen, (3) pengaruh langsung yang positif etos kerja terhadap kompetensi profesional dosen, (4) pengaruh langsung yang positif kepemimpinan kharismatik terhadap etos kerja dosen, (5) pengaruh langsung yang positif sikap profesi terhadap etos kerja dosen, (6) terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan kharismatik terhadap sikap profesional.

Sebelum dilakukan analisis inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yaitu melakukan uji normalitas dan linearitas regresi dengan maksud untuk mengetahui apakah teknik analisis dapat digunakan atau tidak. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui normalitas dari populasi.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri atas 6 (enam), sebagai berikut:

Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta_y \geq 0$$

$$H_1 : \beta_y < 0$$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat

Jumlah dosen tetap di Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat berjumlah 93 dosen terdistribusi di 4 Fakultas, tersebar di 13 Program Studi yaitu dosen Fakultas Ilmu Keislaman

berjumlah 30 dosen (32.25 %), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan berjumlah 28 dosen (30,1 %), Fakultas Kesehatan berjumlah 13 dosen (13,97 %), Fakultas Teknik berjumlah 22 dosen (23,65 %). Sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1. Profile Dosen UMJ Berdasarkan SK Tahun Pengangkatan

Fakultas	Program Studi	Jumlah Dosen Per Prodi	Jumlah Dosen Per Fakultas
Fakultas Ilmu Keislaman	Komunikasi Penyiaran Islam	7	
	Pendidikan Agama Islam	6	
	Ekonomi Syariah	9	
	PGMI	8	30
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	PGPAUD	5	
	PGSD	11	
	P. Bahasa Inggris	5	
	P. Jasmani Kesehatan	7	28
Fakultas Kesehatan	Giji	6	
	Kesahatan Masyarakat	7	13
Fakultas Teknik	Teknik Mesin	5	
	Teknik Informatika	8	
	Teknik Pangan	9	22
4	13	93	93

Berdasarkan deskripsi tabel di atas, fakultas Ilmu Keislaman menduduki peringkat pertama, dengan jumlah dosen 30 (32,5%), kemudian peringkat ke dua Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan jumlah dosen 28 (30,1%), dan peringkat ketiga Fakultas Teknik, dengan jumlah dosen 22 (23,65%) dan peringkat keempat Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan jumlah dosen 13 (13,97%). Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan yang diminati mahasiswa yang kuliah di UNISA yaitu pada fakultas Ilmu Keislaman, karena Fakultas tersebut program studinya lebih awal sebelum menjadi Universitas Islam Al-Ihya, awalnya adalah Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Ihya, kemudian Fakultas Ilmu Pendidikan kedua fakultas tersebut jumlah dosennya mencapai sebesar 63,5 %.

Jumlah dosen tetap Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat berdasarkan status NIDN pada tahun akademik 2019/2020 yaitu 91 dosen memiliki NIDN dan 2 dosen memiliki NUP, yang memiliki Jabatan Fungsional Lektor sebanyak 13 Dosen, dan yang memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli sebanyak 36 dosen, sedangkan sebanyak 44 dosen belum memiliki jabatan fungsional akademik.

Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif.

Deskripsi data dilakukan dengan uji statistik deskriptif pada setiap variabel, yaitu variabel kompetensi profesional (Y) dan variabel kepemimpinan kharismatik (X) meliputi perhitungan nilai rata-rata, standar deviasi, varians median, modus, nilai terendah, nilai tertinggi, dan distribusi frekuensi yang disertai histogram.

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kharismatik (Y) dan Kompetensi Profesional (Y)

Statistics

		Kopmetensi Profesional	Kepemimpinan Kharismatik
N	Valid	72	72
	Missing	0	0
Mean		53.57	101.79
Median		55.50	104.50
Mode		56	115
Std. Deviation		12.904	21.964
Variance		166.502	482.421
Range		54	95
Minimum		28	50
Maximum		82	145

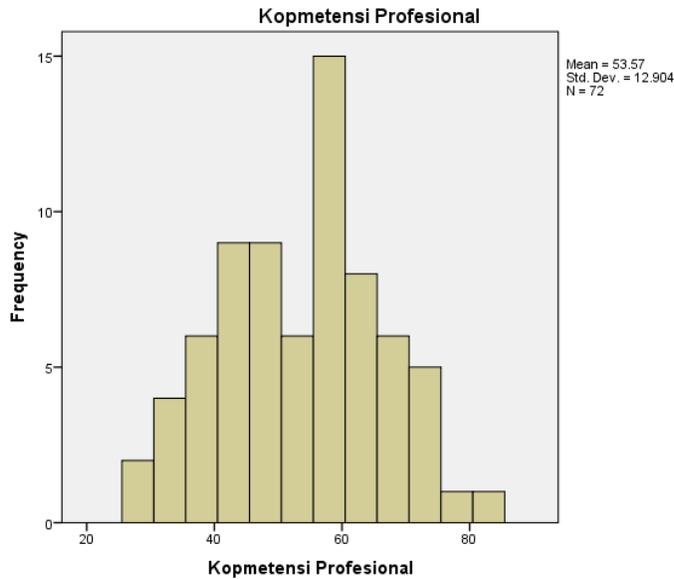
Kompetensi Profesional (Y)

Data hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi profesional (Y) diperoleh jumlah item yang valid sebanyak 28 pernyataan, skor teoritik minimum sebesar 28 dan skor teoritik maksimum sebesar 140 dengan skala pengukuran terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dilanjutkan dengan perhitungannya statistik deskriptif, hasil perhitungan statistik deskriptif berikut:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional (Y)

No.	Keterangan	Y
1.	Mean	53.57
2.	Median	55.50
3.	Mode	56
4.	Standard Deviation	12.904
5.	Varians	166.502
6.	Range	54
7.	Minimum	28
8.	Maximum	82
10	Count	72

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa data kompetensi profesional mempunyai rentang skor teoritik antara 28 sampai 140, dan rentang skor empiris antara 28 sampai dengan 82, sehingga rentang skor sebesar 54. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 53.57; simpangan baku sebesar 12,90; varians sebesar 166,502; median sebesar 55,50; dan modus sebesar 56,00. Selanjutnya data Kompetensi profesional disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berikut>



Gambar 4.1
Histogram
Kompetensi

Profesional (Y)

Untuk melihat data indikator terkuat dan terlemah variabel kompetensi profesional, dilakukan analisis data butir item sebagai terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Indikator		Rekrutmen								Seleksi		Penetapan		Keislaman		Dakwah Bil Lisan		Dakwah Bil Kalam	
No	Butir	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
Total Skor Per butir		133	132	137	125	129	131	184	136	150	162	120	169	119	157				
Total Skor Per Indikator		402		254			451			312		289		276					
Skor rata-rata Per Indikator		134		127			152			156		144,5		138					
Skor Terendah Butir		Q2=132		Q4= 125			Q6=131			Q9=150		Q11=120		Q13=119					

Mengacu pada analisis data hasil penelitian di atas diperoleh kontribusi terbesar variabel kompetensi profesional terdapat pada indikator dakwah bil hal dengan nilai rata-rata tertinggi per indikator sebesar 167,5, maka dalam upaya penguatan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan

melalui peningkatan dakwah bil hal yaitu menanamkan kesadaran bahwa dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat sebagai upaya kegiatan dakwah melalui perbuatan. Karena dakwah bil hal merupakan merupakan indikator yang penting dalam membangun kompetensi profesional dosen.

Dalam mengamati indikator terendah dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 116 terdapat pada indikator amal sholeh. Oleh karena itu dalam upaya penguatan kompetensi profesional dosen, perlu memperbaiki amal sholeh dosen dengan cara yang memberikan penyegaran melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan mengundang para penceramah yang profesional . Karena pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya amal sholeh merupakan upaya dalam membangun kompetensi profesional dosen untuk memperoleh teaga dosen yang memiliki prestasi akademik yang baik, memiliki keahlian dan keterampilan sesuai bidang ilmunya, berpengalaman dalam bidan profesinya, memiliki kemampuan berbahasa yang baik, memiliki kemampuan nalar dan spritual yang baik. Khusus pertanyaan Q29 perlu peningkatan pada indicator amal sholeh, dengan memotivasi dosen untuk melakukan kegiatan penelitian, menyediakan dana penelitian sebagai sarana implementasi amal sholeh dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kepemimpinan Kharismatik (X_1)

Data variabel Kepemimpinan kharismatik (X_1) memiliki jumlah item yang valid sebanyak 33 pernyataan, dengan skala pengukuran terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dilanjutkan dengan perhitungan statistik deskriptif, hasil perhitungan statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X)

No.	Keterangan	X
1.	Mean	101.79
2.	Median	104.50
3.	Mode	115
4.	Standard Deviation	21.964
5.	Varians	482.421
6.	Range	95
7.	Minimum	50
8.	Maximum	145
10	Count	72

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa data kepemimpinan kharismatik mempunyai rentang skor teoretik antara 33 sampai 165, dan rentang skor empiris antara 50 sampai dengan 145, sehingga rentang skor sebesar 95. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 101.79, standar deviasi sebesar 21.964; varians sebesar 482.421; median sebesar 104.50; dan modus sebesar 115. Selanjutnya data variabel kepemimpinan kharismatik disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel berikut:

Mengacu pada analisis data hasil penelitian di atas diperoleh kontribusi terbesar variabel kepemimpinan kharismatik terdapat pada indikator sebesar 257,71 yaitu Visi Yang Relevan dengan Kebutuhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kompetensi professional, pimpinan universitas perlu mengimplementasikan visinya melalui misi, program, kegiatan dan pengembangan kegiatan yang relevan dengan kebutuhan, khususnya terkait dengan pemanfaatan digital sebagai sarana yang efektif menuju perguruan tinggi yang Islami, enterprensersif dan berbasis Informasi dan teknologi.

Dalam mengamati indikator terendah dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 241,28 terdapat pada indikator kemampuan berbicara, maka dalam upaya mengefektifkan kepemimpinan kharismatik dapat dilakukan melalui kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin dalam menyampaikan visi, misi, program, kegiatan dan pengembangan institusi untuk menuju institusi yang bermutu. Khusus pertanyaan Q21 perlu peningkatan pada yaitu dalam setiap rapat Pimpinan UNISA diupayakan mampu menyampaikan pesannya dengan tutur kata yang baik.

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

N0	Variabel	Indikator Tertinggi	Skor	Indikator Terendah	Skor
1	Kompetensi Profesional	Visi Yang Relevan dengan Kebutuhan	257,71	Kemampuan Berbicara	241,28
2	Kepemimpinan Kharismatik	Dakwah Bil Hal sebesar	167,5	Amal Sholeh	116

2. Uji Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini pengujian persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji signifikansi. Uraian hasil pengujian persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Galat Taksiran

Syarat pertama yang harus dipenuhi dalam analisis korelasi adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan data, dalam hal ini apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji statistik dilakukan untuk menguji normalitas. Pengujian normalitas menggunakan rumus Liliefors. Hipotesis disajikan dalam uji normalitas adalah:

H0: data berasal dari populasi yang berdistribusi normal;

H1: data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Ketentuan pengujiannya adalah jika statistik Lhitung \leq Ltabel ($\alpha = 0,05$), maka data galat berdistribusi normal. Sebaliknya jika Lhitung \geq Ltabel ($\alpha = 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Galat Taksiran Kompetensi profesional atas Kepemimpinan kharismatik (Y atas X). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Liliefors, diketahui normalitas untuk galat taksiran Y atas X diperoleh Lhitung sebesar 0.2917. Nilai kritis Liliefors Ltabel untuk $n = 72$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0.886. Dari hasil tersebut diketahui Lhitung \leq L tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi galat taksiran kompetensi profesional (Y) atas kepemimpinan kharismatik (X) berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara variabel kepemimpinan kharismatik terhadap variabel kompetensi profesional dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel bebas dengan variabel terikat sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam

rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA.

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk mengetahui linearitas dan signifikansi, dilakukan pengujian linearitas regresi dan signifikansi. Berikut ini ringkasan hasil analisis menggunakan program komputer SPSS 22 for Windows untuk uji linearitas regresi dan signifikansi pasangan variabel Y atas X sebagai berikut:

Tabel 4.7. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 83.004 + 2.289 X$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	83.004	9.755		15.036	.000
	Kepemimpinan Kharismatik	2.289	.177	-.492	-4.731	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Berdasarkan uji linearitas data Y atas X, diperoleh F_{hitung} sebesar 0,492 dengan nilai signifikansi 0,000, karena 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, H_0 diterima., hal ini berarti kepemimpinan kharismatik memang mempengaruhi kompetensi profesional.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik yang diuji adalah kepemimpinan kharismatik (X) berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional (Y). Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx} > 0$$

Dari analisis regresi sederhana Y atas X maka diperoleh persamaan regresi sederhana Y atas X. Untuk mengetahui apakah persamaan regresi Y atas X berarti atau tidak berarti. Maka diperlukan, pengujian keberartian dengan menggunakan uji F. Setelah diketahui keberartian persamaan regresi tersebut, maka perlu diketahui pula kelinierannya dengan cara menggunakan uji F.

Tabel 4.8 Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi Y atas X

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.231	11.312

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik

b. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2864.027	1	2864.027	22.381	.000 ^b
	Residual	8957.626	70	127.966		
	Total	11821.653	71			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	83.004	6.363		13.045	.000
1	Kepemimpinan Kharismatik	.289	.061	-.492	-4.731	.000

a. Dependent Variable: Kopmetensi Profesional

Dari uji ANOVA atau F_{test} , didapat F_{hitung} sebesar 32.852 pada taraf signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi profesional dosen.

Kesimpulannya bahwa regresi linier Y atas X dengan persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 83.004 + 2.289 X$ adalah berarti.

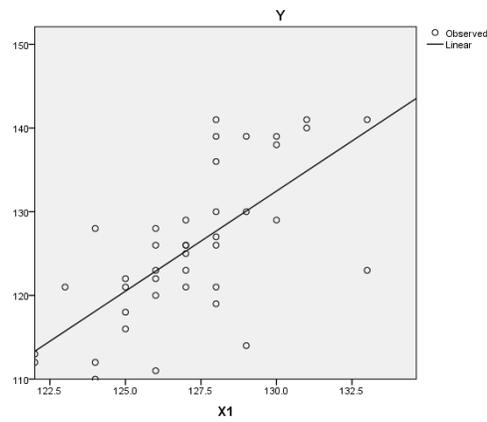
Karena probabilitas pada uji t sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi signifikan, hal ini berarti kepemimpinan kharismatik memang mempengaruhi kompetensi profesional dosen.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana antara X dengan Y diperoleh harga $r = 0.492$. Untuk mengetahui koefisien korelasi ini mempunyai keberartian atau tidak, hal ini perlu dilakukan pengujian yaitu dengan melakukan uji t. Analisis statistik untuk uji t menghasilkan probabilitas sebesar 0,000 Sehingga $P < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol yang dinyatakan koefisien korelasi sederhana antara X dengan Y adalah berarti. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kharismatik dengan kompetensi profesional dosen.

Dari hasil penelitian, menggambarkan terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen. Hal ini dapat pula ditafsirkan bahwa penilaian dosen terhadap kepemimpinan kharismatik di Univesritas Islam Al-Ihya cenderung semakin baik, maka makin baik pula kompetensi profesional dosen. Dan sebaliknya semakin cenderung rendah kepemimpinan kharismatik semakin cenderung rendah pula kompetensi profesional dosen.

Untuk melihat seberapa jauh kekuatan hubungannya dapat dilihat dari besarnya atau kecilnya koefisien determinasi, yaitu $r^2 = 0.242$. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa 24,2 % kompetensi profesional dosen ditentukan oleh kepemimpinan kharismatik. Ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya kompetensi profesional dosen dapat dijelaskan oleh variasi penilaian dosen terhadap kepemimpinan kharismatik sebesar 24.2 % melalui persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = -178.484 + 2.392 X$. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional.

Jadi, regresi Y atas X_1 tersebut secara berarti dapat digunakan untuk memprediksi rata-rata kompetensi profesional dosen (Y) apabila rata-rata penilaian guru terhadap kepemimpinan kharismaniknya diketahui. Berikut merupakan gambar regresi linier sederhana untuk $\hat{Y} = 83.004 + 2.289 X$.



Gambar 5 Regresi Linier Y atas X

Pembahasan

Dari hasil analisis data hasil penelitian, kontribusi terbesar variabel kompetensi profesional terdapat pada indikator dakwah bil hal dengan nilai rata-rata tertinggi per indikator sebesar 167,5, maka dalam upaya penguatan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan melalui peningkatan dakwah bil hal yaitu menanamkan kesadaran bahwa dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat merupakan kegiatan dakwah melalui perbuatan. Karena dakwah bil hal merupakan indikator yang penting dalam membangun kompetensi profesional dosen. Sedangkan indikator terendah dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 116 terdapat pada indikator amal sholeh. Oleh karena itu dalam upaya penguatan kompetensi profesional, perlu memperbaiki amal sholeh di kalangan dosen dengan cara memberikan penyegaran melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan mengundang para pakar, kademisi dan praktisi yang memiliki kompetensi dalam bidang kepemimpinan berbasis Islam. Karena pemahaman dan penyadaran tentang pentingnya amal sholeh merupakan upaya dalam membangun kompetensi profesional dosen untuk memperoleh teaga dosen yang memiliki prestasi akademik yang baik, memiliki keahlian dan keterampilan sesuai bidang ilmunya, berpengalaman dalam bidang profesinya, memiliki kemampuan berbahasa yang baik, memiliki kemampuan nalar dan spritual yang baik. Khusus pertanyaan 29 perlu peningkatan pada indikator amal sholeh, dengan memotivasi dosen untuk melakukan kegiatan penelitian, menyediakan dana penelitian sebagai sarana implementasi amal sholeh dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Mengacu pada analisis data hasil penelitian di atas diperoleh kontribusi terbesar variabel kepemimpinan kharismatik terdapat pada indikator sebesar 257,71 yaitu Visi Yang Relevan dengan Kebutuhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional, pimpinan universitas perlu mengimplementasikan visinya melalui misi, program, kegiatan dan pengembangan kegiatan yang relevan dengan kebutuhan, khususnya terkait dengan pemanfaatan digital sebagai sarana yang efektif menuju perguruan tinggi yang Islami, enterprenersif dan berbasis Informasi dan teknologi. Sedangkan indikator terendah dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 241,28 terdapat pada indikator kemampuan berbicara, maka dalam upaya mengefektifkan kepemimpinan kharismatik dapat dilakukan melalui kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin dalam menyampaikan visi, misi, program, kegiatan dan pengembangan institusi untuk menuju institusi yang bermutu. Khusus pertanyaan Q21 perlu peningkatan pada yaitu dalam setiap rapat Pimpinan UNISA diupayakan mampu menyampaikan pesannya dengan tutur kata yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional. Semakin positif kepemimpinan kharismatik, kompetensi profesional cenderung meningkat. Pengaruh kepemimpinan kharismatik (X) terhadap kompetensi profesional (Y) ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linear yang menunjukkan kebermaknaan yang berarti. Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan skor kepemimpinan kharismatik akan diikuti oleh perubahan skor pada kompetensi profesional.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Upaya memperbaiki kompetensi profesional dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan kharismatik terlebih dahulu. Sebagaimana dinyatakan Mangunjaya dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh langsung pada kompetensi profesional melalui strategi visi dan artikulasi (*Strategic Vision & Articulation*), sensitif terhadap lingkungan (*Sensitivity to the Environment*), sensitivitas pada kebutuhan anggota (*Sensitivity to members need*), resiko pribadi

(*Personal Risk*) dan perilaku yang tidak konvensional (*Unconventional Behavior*). (Mangunjaya, 2017), Oleh karena itu untuk penguatan kompetensi profesional dapat dilakukan melalui peningkatan dan perbaikan kepemimpinan kharismatik.

Untuk meningkatkan kompetensi profesional, diupayakan memperhatikan beberapa hal yaitu menghormati dan mentaati atasan dalam bekerja sebagai upaya untuk membangun suasana kerja yang harmonis yang mendukung kearah peningkatan kompetensi profesional serta dapat bekerja sama dengan pihak lain melalui jalinan kerja sama, taat pda peraturan kerja, jujur, mencintai pekerjaan dan mampu mengelola waktu secara efesien dan efektif untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, memberikan sumbangan pada moral individu, kesejahteraan dan keadilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya untuk mencapai prestasi tinggi.

Dari hasil penelaahan terhadap beberapa literatur hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dan sejauh hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian yang telah dipublikasikan, belum ada topik penelitian yang sama yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional.dosen, begitu pula dilihat dari tempat yang dijadikan objek penelitian, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan untuk meneliti dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa barat sebagai unit analisis dengan topik kompetensi profesional dosen dilihat dari kepemimpinan kharismatik.

Kebaruan topik dari temuan hasil penelitian dapat dilihat dari analisisnya tentang pola pengembangan kompetensi profesional dosen melalui pembangunan karakter akademik dan karakter spiritual. Model penguatan kompetensi profesional dosen melalui pembangunan karakter akademik dan karakter spiritual dapat memicu pelaksanaan tugas dan fungsi dosen untuk lebih dinamis, inovatif dan produktif dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi.

Dari hasil penelaahan terhadap beberapa literatur hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dan sejauh hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian yang telah dipublikasikan, belum ada topik penelitian yang sama yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional.dosen, begitu pula dilihat dari tempat yang dijadikan objek penelitian, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan untuk meneliti dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat sebagai unit analisis dengan topik kompetensi profesional dosen dilihat dari kepemimpinan kharismatik..

Kebaruan topik dari temuan hasil penelitian dapat dilihat dari analisisnya tentang pola pengembangan kompetensi profesional dosen melalui pembangunan karakter akademik dan karakter spiritual. Model penguatan kompetensi profesional dosen melalui pembangunan karakter akademik dan karakter spiritual dapat memicu pelaksanaan tugas dan fungsi dosen untuk lebih dinamis, inovatif dan produktif dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi.

Implementasi kompetensi profesional dosen PTKIS melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, bukan hanya sekedar memenuhi beban kerja dosen, tetapi lebih dari itu merupakan wujud aktualisasi diri melalui karya nyata. Implementasi tri dharma perguruan tinggi yang diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian pada masyarakat merupakan panggilan Allah, sarana dakwah dan realisasi dari keimanan dalam bentuk ibadah.

Penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Cheetham dan Chivers, dari hasil penelitiannya, memandang bahwa kompetensi profesional dibentuk oleh kompetensi pengetahuan (*Knowledge/ cognitive competence*), kompetensi fungsional, (*functional competence*), kompetensi prilaku atau kepribadian, (*personal or behavior competence*) dan kompetensi nilai atau etika (*valeue/ethical competence*). (Cheetham dan Chivers, 1996: 20-30), Penelitian yang dilakukan oleh Suhaemi dan Aedi, dari hasil penelitiannya menemukan model manajemen peningkatan kompetensi profesional dosen, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi profesional dosen adalah mengabaikan potensi pengembangan dosen,

rendahnya kualitas pembelajaran dan pendidikan, lemahnya potensi universitas dalam membangun kompetensi dosen, menurunnya kinerja institusi secara umum dan rendahnya minat mahasiswa dalam belajar. (Suhaemi & Aedi, 2015).

Para peneliti menganalisis pentingnya kompetensi spiritual dalam membangun kompetensi profesional pegawai. Tetapi penelitian tersebut mengambil perusahaan sebagai objek analisisnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rana, Alfalah, dan Zakarya, dalam kesimpulannya menyatakan bahwa agama terbukti menjadi kekuatan pendorong komitmen dan pengabdian manusia dalam berbagai bentuk kompetisi termasuk perang. Peran agama dalam bisnis bisa membuka pandangan baru dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak terhadap efektivitas pengelolaan bisnis dalam organisasi. (Rana and Alfalah, Zakarya, 2010: 17). Sementara hasil penelitian Zangoueinezhad dan Moshabaki, memfokuskan pendekatan dimensi ajaran Islam dalam mengelola sumber daya manusia merupakan faktor kunci pengelolaan sumber daya manusia Islam (SDM) yang efektif (Zangoueinezhad and Moshabaki, 2010). Branine, Pollard, Dundee, memfokuskan kajiannya pada implementasi manajemen Islam dan implikasinya terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di negara-negara Arab dan negara-negara Islam. (Branine, Pollard, Dundee, 2009). Azmi, memfokuskan kajiannya pada hubungan praktek sumber daya manusia dengan kinerja organisasi Islam. Dari hasil penelitiannya menunjukkan, terdapat hubungan positif antara etos kerja dan kompensasi individu (Khalil, et.al. 2001). Hakim, dalam penelitiannya menganalisis tentang kontribusi kompetensi guru (pedagogis, personal, profesional dan kompetensi sosial) terhadap kinerja pembelajaran. (Hakim, 2015). Allexander Muzenda, menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa. (Allexander Muzenda, 2013). Long, Ibrahim and Kowang, dalam penelitiannya menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kepuasan mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Malaysia. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa mencapai kepuasan mahasiswa merupakan salah satu tujuan paling penting pada semua institusi pendidikan tinggi. Institusi yang gagal memberikan kepuasan pada mahasiswa berpengaruh terhadap reputasi dan minat mahasiswa di masa depan. (Long, Ibrahim and Kowang, 2014).

Dari ilustrasi hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, pertama beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan menjadikan universitas sebagai objek analisis manajemen sumber daya manusia dengan memfokuskan pada kompetensi profesional dosen dan berbagai faktor yang mempengaruhinya, tapi tidak menganalisis pendekatan spritual dalam pendekatan analisisnya, sedangkan kelompok kedua, terdapat beberapa penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan memfokuskan pada kompetensi profesional dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memasukan aspek spritual sebagai faktor kunci keberhasilan pengelolaan organisasi bisnis yang efektif dengan unit analisis beberapa perusahaan besar di beberapa negara Islam.

Penelitian ini mencoba mengembangkan dua pola penelitian terdahulu yang relevan dengan memfokuskan pola pengembangan karakter akademik dan karakter spritual dosen yang terintegrasi dalam bentuk kegiatan penguatan kompetensi profesional dosen dilihat dari kepemimpinan kharismatik. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat. Dalam penelitian ini dengan memandang bahwa karakter akademik dan karakter spritual memiliki peran penting dalam membangun universitas yang modern, entrepreneur dan Islami.

Kompetensi profesional dosen merupakan variabel penting yang perlu dikembangkan melalui pembangunan karakter akademik dan karakter spritual. Pengembangan karakter akademik dan karakter spritual dosen merupakan langkah strategis untuk memicu produktivitas dosen dalam menjalankan profesinya sebagai dosen profesional, dimana dalam melaksanakan tri dharma

perguruan tinggi, tidak hanya memenuhi beban kerja dosen, tetapi lebih dari pada itu, sebagai investasi ibadah yang berorientasi pada kehidupan ukrowi

Pengembangan karakter akademik dosen di Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat dilakukan melalui analisis kebutuhan dosen, rekrutmen dosen, seleksi, penetapan, studi lanjut jenjang pendidikan dosen, seminar, pendidikan pelatihan penguatan kompetensi akademik dosen, workshop dan berbagai kegiatan yang menunjang terhadap meningkatnya kecerdasan akademik dosen. Sedangkan pengembangan karakter spiritual dosen dilakukan melalui berbagai kegiatan yang dapat memberikan pencerahan spiritual terhadap dosen, melalui lembaga keagamaan kampus yang difungsikan sebagai pusat kajian keagamaan yang merupakan bagian dari aspek kegiatan pengabdian pada masyarakat.

Dalam membangun civitas akademika yang modern, enterprenur dan Islami, Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat menetapkan visi, misi, program dan kegiatan berbasis karakter yang berorientasi pada pembangunan karakter akademik dan karakter spriritual. Hal tersebut merupakan langkah strategis dalam mewujudkan lingkungan akademis yang harmonis, sarat dengan berbagai konflik strutural, mendukung terciptanya suasana akademis yang nyaman, terealisasinya berbagai kegiatan akademik yang produktif.

Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat berperan dan berfungsi sebagai lembaga akademik dan lembaga dakwah, sehingga dalam memainkan peran dan fungsinya Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jawa Barat melaksanakan berbagai kegiatan yang terintegrasi antara kegiatan akademik dan kegiatan keislaman sebagai realisasi dari kegiatan tri dharma perguruan tinggi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti berkepentingan untuk membangun dan mengembangkan khasanah intelektual Islam dengan menganalisis institusi Islam sebagai unit analisis dan sekaligus merupakan refleksi terhadap berkembangnya teori-teori sekuler yang bersifat materialistik ateistik dan cenderung hedonistik dengan slogan ilmu untuk ilmu, dan cenderung mengabaikan pertimbangan nilai-nilai moral dan spritual. Hal ini terindikasi dengan lahirnya berbagai paham sekuler, seperti lahirnya paham meterialisme dialektik yang dipopulerkan Karl Max dan paham eksistensialis Soren Kierkegaard dan Fredrich Nietzsche.

Munculnya paham materialis Karl Marx (1818-1883) dan Friedrich Engels (1820-1895) yang dikembangkan oleh Lenin, Stalin Mao Tse Tung. Karl Marx (1818-1883) sebagai pemikir materialis, pemikirannya cenderung mengabaikan aspek spritual. Hal ini terlihat dari pemikirannya yang dinyatakan dalam tiga perspektif sebagai: (1) agama merupakan refleksi dan proyeksi alienasi sosial; (2) alat ideologis untuk melegitimasi dan melanggengkan tatanan sosial yang opresif; dan (3) sebagai candu rakyat (atau massa). (Christian O. Uchegbue, 2011). Bercermin pada situasi keterasingan proposisi-proposisi tersebut, Menurut Uchegbue, bahwa Marx memandang agama, pertama-tama, sebagai cerminan dari aktualnya manusia kondisi dan realitas atau produk keterasingan dalam masyarakat. Hal ini merupakan bentuk frustrasi yang dihasilkan oleh tatanan sosial-ekonomi yang mendorong orang untuk menciptakan ilusi. (Uchegbue, 2011).

Marx memandang bahwa agama muncul memenuhi kebutuhan harapan yang disakralkan dan melindungi persepsi yang dipalsukan atau salah kesadaran dan alienasi diri yang diciptakan oleh perbedaan dalam tatanan sosial. Dengan kata lain, agama, menurut Marx, muncul dan dipertahankan untuk memenuhi kebutuhan kaum tertindas dan mengeksploitasi mayoritas manusia untuk melarikan diri dari kondisi kehidupan sosial yang keras dan menekan akibat dari keterasingan dan dehumanisasi. Dalam analisisnya Marx berpandangan bahwa esensi manusia tidak memiliki realitas sejati dalam masyarakat yang teralienasi, bahwa agama adalah "realisasi fantastis esensi manusia." Artinya, manusia itu salah berpikir bahwa definisi atau identitas agamanya adalah yang benar. Dalam pandangannya, agama menjauhkan manusia dari dirinya sendiri dengan menciptakan Tuhan sebagai Realitas Tertinggi yang dapat melindungi manusia dari berbagai derita hidup yang dialaminya.

Menurut Marx bahwa keterasingan agama pada dasarnya merupakan refleksi dan proyeksi alienasi yang lebih mendasar dalam hubungan sosial masyarakat kapitalis. (Uchegbue, 2011).

Sebagai cerminan atau realitas sosial, peran agama menurut Marx, merupakan cara pengunduran diri dari protes terhadap penderitaan dan kesengsaraan eksploitasi kapitalis. "Agama", Menurut Marx sebagaimana dikutip Uchegbue, , " agama adalah desahan dari makhluk yang tertindas ..." dan "kesusahan beragama pada saat yang sama merupakan ekspresi dari kesusahan yang nyata dan juga protes terhadap tekanan nyata " (Uchegbue, 2011). Dalam hal ini menunjukkan bahwa agama merupakan ekspresi ketidaknyamanan mereka dengan kondisi yang menyedihkan dalam kehidupan sosial dan keinginan mereka untuk menemukan solusi bagi kesengsaraan hidup. Namun, bagi Marx, agama merespons hal ini dengan menawarkan dimensi alienasi yang sakral. (Uchegbue, 2011).

Pandangan-pandangan Marx dalam mengkritisi agama dengan materi akademis yang baik dari semua bidang disiplin ilmu sosial. Walaupun Marx tidak sepenuhnya menentang Tuhan atau Marx keluar untuk menyingkirkan Tuhan. Marx hanya keluar untuk membebaskan manusia dari dirinya sendiri dan dari perbudakan ke agama yang merupakan ciptaan dari manusia 'itu bukan Tuhan, tetapi kepercayaan pada Tuhan yang harus pergi. (Omonijol, 2016).

Selain pandangan-pandangan Marx yang bersifat materialis dan cenderung mengabaikan aspek spiritual dalam pemikirannya. Paham eksistensialis merupakan paham yang turut meyerang agama Kristen di Eropa pada abad 19. Soren Kierkegaard (1813-1855) dan Fredrich Nietzsche (1844-1900). merupakan pemikir eksistensialis terkenal di Eropa pada abad 19. Kedua pemikir tersebut mengalami instabilitas psikologis dalam mengarungi kehidupannya, mereka merasa tidak bahagia, hidup tanpa makna, kesepian dan jiwanya merasa kosong. Kecemasan jiwanya diekspresikan Nietzsche dalam bentuk menyerang agama Kristen. Dalam hal ini, Nietzsche menyatakan, "Tuhan telah mati" (*God Is Death*). (Titus, Smith, Nolan, 1984: 389). Lebih lanjut Nietzsche menyatakan, "agama Kristen adalah musuh akal, dan masalahnya adalah bagaimana hidup sebagai seorang ateis (yang tidak percaya kepada Tuhan)". Nietzsche mengkritisi bahwa kekuatan insting dan kekuasaan manusia telah dirubah oleh kekuasaan budaya". (Ezema, Areji, Ohubuenyi, 2017).

Kematian Tuhan dan revaluasi nilai-nilai, menurut Nietzsche, merupakan pernyataan destruktif perang terhadap nilai-nilai moral Kristen yang diterima, dengan mendeklarasikan Tuhan mati. Pernyataan Nietzsche tentang "Tuhan telah mati" ditujukan pada orang Eropa abad ke-19 pada waktu itu mengindikasikan menurunnya kepercayaan terhadap Tuhan Kristen, bahkan manusia tidak membutuhkan Tuhan, karena pencapaian ekonomi, seakan-akan Tuhan dianggap tidak relevan dalam hidup di zaman pencerahan, saat masyarakat mencapai kedewasaan dalam berpikir, dan sains sebagai instrumen yang dapat mengatasi berbagai problem kehidupan manusia. (Ezema, Areji, Ohubuenyi, 2017).

Setelah menyatakan Tuhan telah mati, Nietzsche menarik konsekuensi dari kematian-Nya: nihilisme dan pembebasan. Implikasi pertama dari kematian Tuhan adalah bahwa segala sesuatu berubah dan tidak ada yang tersisa. Fase transisi ini adalah apa yang disebut Nietzsche dengan sebutan "nihilisme". Menurut Nietzsche Nihilisme menyisyratkan bahwa Tuhan tidak lagi memerintah di hati manusia. Kematian Tuhan telah menciptakan kekosongan di hati manusia. Bangsa-bangsa secara individu telah kehilangan klaim mereka untuk dipilih sebagai umat Allah. Semua yang dimiliki menghilang. Semuanya menuju ke arah nihilisme. (Ezema, Areji, Ohubuenyi, 2017).

Dari fenomena terurai di atas, terindikasi bahwa rasionalisasi, industrialisasi, dan modernisasi telah merubah cara pandang dan praktek hidup masyarakat di Eropa pada abad ke 19 yaitu kehidupan yang materialis, ateis dan hedonistis. Kehidupan tersebut berimplikasi terhadap melemahnya dimensi spiritualitas, sehingga manusia menjadi terasing dengan dirinya yaitu manusia merasa sepi, cemas, was-was dan merasa hidup tanpa arti. Fenomena ini berimplikasi terhadap sekularisasi ilmu pengetahuan, termasuk dalam disiplin manajemen. Dalam teori manajemen Barat, teknis dan tujuan manajemen hanya bersifat material untuk mencapai keuntungan dunia, tanpa memperhatikan

kebaikan di akhirat, sehingga paraktek manajerial di beberapa perusahaan besar di negara industri di Eropa cenderung mengabaikan aspek spritual, hanya mempertimbangkan aspek etika bisnis semata-mata yang berorientasi untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan menghalalkan berbagai macam cara. (Branine, Pollard, Dundee, 2009).

Rana and Alfalah, Zakarya, menyatakan bahwa konsep motivasi yang diformulasikan oleh para pemikir Barat, seperti Maslow, McClelland dan Freud hanya mencakup aspek material tanpa mempertimbangkan dimensi religius. (Rana and Alfalah, Zakarya, 2010: 17) Sigmund Freud (1856–1939), yang dijuluki sebagai bapak psikoanalisis dalam teorinya yang populer tentang kompleks Oedipus, Freud membagi pikiran manusia dalam dua bentuk yaitu pikiran sadar dan di bawah sadar. Pikiran sadar adalah apa yang disadari seseorang dalam berpikir, seperti persepsi seseorang saat ini, kenangan, pikiran, fantasi, perasaan dan lain-lain dan bawah sadar adalah motivasi pria, seperti keinginan untuk seks, makanan dan sebagainya. Dari beberapa pernyataan teoritis Freud yang dibangun atas dasar kebutuhan psikologis, menurutnya bahwa sumber motivasi tindakan manusia adalah karena dorongan seks. (Ahmed, 2012). Hal ini menindikasikan bahwa kecenderungan dari teori Freud bersifat sekuler dalam membangun teorinya tentang motif manusia untuk melakukan tindakan. Begitu pula pemikiran Maslow dalam teorinya tentang hirarki kebutuhan manusia (*Need Hierarchy*), menurut Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan manusia dimulai dari pemenuhan kebutuhan yang terendah sampai yang tertinggi yaitu (1) kebutuhan psikologis (*physiological needs*) yaitu pemenuhan kebutuhan dasar, seperti makan, minum, pakaian tempat tinggal, (2) kebutuhan keamanan (*safety needs*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi pekerjaan dengan lingkungan yang aman, (3) kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dapat menjalin hubungan dengan orang lain atas dasar cinta dan kasih sayang, (4) kebutuhan penghormatan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan untuk dikenal untuk mendapatkan penghormatan dan pengakuan dari orang lain, dan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu : kebutuhan kemampuan untuk mengembangkan potensi yang sepenuhnya dalam bentuk karya yang kreatif. (Kaur, 2016). Demikian bahwa pernyataan-pernyataan teoritis Maslow dalam teori pemenuhan kebutuhan manusia bersifat materialistik yang hanya mengacu pada pemenuhan kebutuhan materi, tanpa melibatkan kebutuhan spritual dalam rumusan teorinya, sehingga aspek spritual sebagai aspek yang paling penting dalam pemenuhan kehidupan manusia untuk pembangunan karakter yang ideal tidak diperhitungkan eksistensinya.

Dalam tradisi pemikiran pendidikan, sebagaimana rumusan-rumusan tentang belajar dan pembelajaran yang diteorikan oleh pakar belajar dan pembelajaran, seperti rumusan teoritis Taxonomy's Blom's yang dikenal dengan tiga domain peringkat jenis pembelajaran yaitu domain kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*) dan psikomotor (*psychomotor*). (Callister, 2010). Ranah-ranah belajar dan pembelajaran yang diformulasikan dalam Taxonomy's Blom's, tidak melibatkan aspek spritual dalam proses belajar dan pembelajaran, proses belajar dan pembelajaran, formulasi teori Blom's memfokuskan pada aspek kecerdasan intelektual, emosional dan keterampilan praktis. Sementara dimensi kecerdasan spritual merupakan dimensi yang penting dalam pembentukan karakter terpuji sebagai hasil dari proses edukasi tidak diperhitungkan dalam teori belajar Blom's sebagai representasi dari pemikiran Barat modern. Jika mengacu pada proses edukasi yang dirumuskan dalam Taxonomy's Blom's, proses pembelajaran dinilai tidak dilakukan secara utuh, hanya memfokuskan pada kecerdasan intelektual dan keterampilan praktis. Sehingga hasil dari proses interaksi edukasi hanya menghasilkan peserta didik yang cerdas intelektualnya, tapi tidak cerdas spritualnya.

Penelitian ini merupakan refleksi terhadap pemikiran dan fenomena masyarakat industri, terutama dengan lahirnya revolusi Industri keempat, yang cenderung sekuler, materialis, ateis dan menampilkan gaya hidup yang hedonistik, hasil penelitian ini diupayakan dapat memberikan pencerahan tentang arti pentingnya karakter spritual dan karakter intelektual dalam membangun karakter manusia Indonesia yang utuh, beradab dan eksis sebagai respon untuk menantisipasi

tantangan Industri keempat yaitu munculnya resistansi terhadap perubahan demografi, aspek sosial dan ketidakstabilan. (Prasetio dan Sutopo, 2018).

Pembangunan karakter dosen melalui pengembangan kompetensi profesional yang dianalisis melalui pendekatan kepemimpinan kharismatik merupakan langkah strategis dalam membangun karakter masyarakat akademis. Hal ini dapat dipahami, karena dosen merupakan pelaksana utama yang berada pada garda terdepan dalam penyelenggaraan perguruan tinggi yang tugas utamanya menyiapkan mahasiswa sebagai subjek pembelajar untuk menjadi pemimpin bangsa, politisi, pengusaha, profesional, tokoh masyarakat, ilmuwan, seniman dan teknokrat yang memiliki karakter akademis dan karakter spiritual yang baik sebagai langkah strategis dalam membangun bangsa yang maju dan memiliki daya saing dalam berbagai bidang di dunia internasional.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data hasil penelitian, kontribusi terbesar variabel kompetensi profesional terdapat pada indikator dakwah bil hal, maka dalam upaya penguatan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan melalui peningkatan dakwah bil hal yaitu menanamkan kesadaran bahwa dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat merupakan kegiatan dakwah melalui perbuatan.
2. Kontribusi terbesar variabel kepemimpinan kharismatik terdapat pada indikator yaitu Visi Yang Relevan dengan Kebutuhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional, pimpinan universitas perlu mengimplementasikan visinya melalui misi, program, kegiatan dan pengembangan kegiatan yang relevan dengan kebutuhan, khususnya terkait dengan pemanfaatan digital sebagai sarana yang efektif menuju perguruan tinggi yang Islami, enterprisersif dan berbasis Informasi dan teknologi.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional. Semakin positif kepemimpinan kharismatik, kompetensi profesional cenderung meningkat. Pengaruh kepemimpinan kharismatik (X) terhadap kompetensi profesional (Y) ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linear yang menunjukkan kebermaknaan yang berarti. Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan skor kepemimpinan kharismatik akan diikuti oleh perubahan skor pada kompetensi profesional.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Upaya memperbaiki kompetensi profesional dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan kharismatik terlebih dahulu.

B. Rekomendasi

Dari kesimpulan di atas, dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis butir variable kompetensi professional menunjukkan bahwa indikator terendah adalah amal sholeh. Oleh karena itu dalam upaya penguatan kompetensi professional, perlu memperbaiki amal sholeh di kalangan dosen dengan cara memberikan penyegaran melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan mengundang para pakar, kademisi dan praktisi yang memiliki kompetensi dalam bidang kepemimpinan berbasis Islam. Karena pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya amal sholeh merupakan upaya dalam membangun kompetensi profesional dosen untuk memperoleh teaga dosen yang memiliki prestasi akademik yang baik,

memiliki keahlian dan keterampilan sesuai bidang ilmunya, berpengalaman dalam bidang profesinya, memiliki kemampuan berbahasa yang baik, memiliki kemampuan nalar dan spritual yang baik.

2. Dari hasil analisis butir variable kepemimpinan kharismatik, menunjukkan bahwa indikator terendah adalah kemampuan berbicara, maka dalam upaya mengefektifkan kepemimpinan kharismatik dapat dilakukan melalui kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin dalam menyampaikan visi, misi, program, kegiatan dan pengembangan institusi untuk menuju institusi yang bermutu.
3. Dari hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional dosen. Dari kesimpulan tersebut, berimplikasi terhadap perlunya dilakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kepemimpinan kharismatik yang efektif.

Kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang dilandasi oleh bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam merealisasikan kepemimpinan yang dapat membangkitkan pujian dan rasa kagum pengikut terhadap kepemimpinannya, atribut kepemimpinan yang didasarkan pada kualitas kepribadian individu dengan menampilkan rasa percaya diri pemimpin, keyakinan yang kuat, sikap tenang, memiliki kemampuan berbicara untuk mempengaruhi pengikutnya dan visi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan pengikut. Oleh karena itu dalam upaya membangun keyakinan pengikutnya, kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang ideal.

Dalam pengelolaan perguruan tinggi, kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang ideal dalam mengembangkan kompetensi profesional dosen dengan cara menanamkan rasa percaya diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga yaitu mampu mewujudkan visi, misi, program dan kegiatan yang dirumuskan oleh pengelola lembaga.

Keberhasilan dari mengelola perguruan tinggi sangat tergantung pada pemimpinnya, sehingga pimpinan perguruan tinggi diupayakan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan dinamika kebutuhan pasar industri. Dalam kaitan ini implementasi kepemimpinan kharismatik merupakan pola kepemimpinan yang realistis dan berorientasi pada kemajuan organisasi di masa mendatang dengan cara membangun keyakinan yang kuat pada pengikutnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan lembaga sesuai dengan kepentingan bersama.

Dalam membangun perguruan tinggi yang modern, enterpreneur dan Islami, penerapan kepemimpinan kharismatik pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) merupakan pola kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga perguruan tinggi dengan mengimplemtasikan sikap tenang diupayakan dapat membawa lembaga yang dipimpinya menjadi lembaga yang unggul dan memiliki daya saing pada pasar industri di tingkat domestik dan international.

Salah ciri kepemimpinan kharismatik adalah memiliki kemampuan berbicara dengan cara memepengaruhi pengikutnya untuk lebih meyakinkan pengikutnya, sehingga dalam kegiatan kepemimpinan pada Perguruan Tinggi, para pimpinan perguruan tinggi dituntut untuk dapat membangun komunikasi yang efektif untuk mencapai harmoni antar semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan perguruan tinggi.

Ciri lain dari kepemimpinan kharismatik yaitu memiliki visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikutnya yaitu visi radikal sebagai bentuk alternatif dalam menyelesaikan krisis moral dan sosial. Visi tersebut relevan dengan kebutuhan pengikut yang mendambakan terhadap adanya perubahan radikal dalam mengatasi krisis sosial yang dihadapi pengikutnya. Oleh karena itu pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta diupayakan dapat menerapkan pola kepemimpinan kharismatik sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi profesional

dosennya dengan menetapkan visi, misi, program dan kegiatan yang berorientasi pada perubahan mendasar menuju perguruan tinggi bermutu dan unggul sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Industri dengan memberdayakan semua potensi yang dimiliki.

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang modern, terkemuka dan Islami, pimpinan universitas dituntut untuk dapat mempengaruhi seluruh civitas akademika melalui penguatan kepemimpinan kharismatik sebagai kekuatan yang diberikan Allah dengan visi tidak hanya mencapai kebaikan dunia, tetapi juga untuk mencapai kebaikan akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, Andrew, (1983). Professional Ethics, American Journal of Sociology, Vol. 88, No. 5. Published by: The University of Chicago Press Stable
- Alim, H. Akhmad. (2016). Metodologi Penelitian Tafsir Tematik, Bogor : UIKA Press.
- Alkhateeb, Haitham M. (2013). Attitudes Towards Teaching Profession of Education Students in Qatar, Journal of Innovative Teaching, Volume 2, Article 9
- Andronachea, Daniel, Musata Bocos, Victor Bocos , Cecilia Macrib, (2014) Attitude towards teaching profession Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal 142
- Atkinson, L.. Richard C. Atkinson dan Ernest R. Hilgaid. (2001). Pengantar Psikologi-2, Terjemahan Nurdjannah Taufik dan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Branine, M. et.al. (2009). Human resource management with Islamic management principles A dialectic for a reverse diffusion in management, "Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia", International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol. 2 Iss 3
- Breward, Katherine, Nancy Langton, Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2016). Organizational Behavior: Concept, Controversi, Aplikasi, Textbooks. 2. Management, Includes bibliographical references and index. ISBN 978-0-13-359178-1.
- Callister, P., (2010). Time to Blossom: An Inquiry into Bloom's Taxonomy as a Hierarchy and Means for Teaching Legal Research Skills, Law Librarian Journal, Vol. 102:2 [2010-12],
- Cheetham, Graham. Geoff Chivers, (1996) "Towards a holistic model of professional competence", Journal of European Industrial Training, Vol. 20 Issue: 5.
- Crewe, M. Nancy. (2000). A 20-year longitudinal perspective on the vocational experiences of persons with spinal cord injury. Journal Rehabilitation - Counseling - Bulletin, Rehabilitation Counseling Bulletin v 43 no 3 Spring 2000.
- Czerw, Agnieszka and Damian Grabowski, (2015). Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees, International Journal
- Dirjen Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kemendikbud, Memandang Revolusi Industri dan Dialog pendidikan Karakter, Juli 2017, Media Online,
- Epley, Jennifer L. (2015). Weber's Theory of Charismatic Leadership: The Case of Muslim Leaders in Contemporary Indonesian Politics, International Journal of Humanities and Social Science Vol. 5, No. 7
- Ezema, V.S. et.al. (2017). Implications of Friedrich Nietzsche's Master-Slave Morality in Inter-Personal Relationship, European Journal of Social Sciences ISSN 1450-2267 Vol. 55 No 3 September, 2017, pp.262-274 <http://www.europeanjournalofsocialsciences.com/>
- Fatt, James Poon Teng. (2013), "Charismatic leaders: the role of admiration and system justification", Leadership Camp; Organization Development Journal, Vol. 34 Iss 5

Gilmore, Audrey dan David Carson. (2010). "Management Competence for Service Marketing", *The Journal of Service Marketing*, Vo. 10, No. 3,

Hamalik, Oemar. (2009). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmayati, Yati. (2011). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru, *Semarang Jurnal Manajerial* Vol. 9, No. 18, Januari.

Hikmat, (2009). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

HRA. (2014) *Human Resources Professional Competency Framework*, Human Resources Profesional Association-

Jauhari, Vinnie, Rhodri Thomas, (2013). "Developing effective university-industry partnerships: an introduction", *Worldwide Hospitality and Tourism Themes, Journal* Vol. 5 Issue: 3,

Kaur, A. (2013). Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms, *Global Journal of Management and Business Studies*.ISSN 2248-9878 Volume 3, Number 10 (2013), pp. 1061-1064

Kunter, Mareike, Jürgen Baumert, Dirk Richter, (2013). Thamar Voss, Axinja Hachfeld, *Professional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development*, *Journal of Educational Psychology* © 2013 American Psychological Association 2013, Vol. 105.

Leigh, Andrew. (2009). *Charisma Effect: Agar Siapa pun Terkesima dan Terkesan Kepada Anda* Jakarta: Ufuk Press.

Librawati, Yudana, IGK. A. Sunu, (2013). Analisis Sikap Profesional, Iklim Kerja sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4)*.

Liffler, M. and A. Tschiesner, 2013. *The Internet of Things and the Future of Manufacturing*. McKinsey & Company.

Long, Choi Sang, Zaiton Ibrahim and Tan Owee Kowang, (2014). An Analysis on the Relationship between Lecturers' Competencies and Students' Satisfaction. *International Education Studies*; Vol. 7, No. 1.

Marginingsih, Rina. (2016). *Kepemimpinan Kharismatik Sebagai Employer Branding*, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.02. No.02, Juli 2016

McKenna, Steve. (1999) "Storytelling and "real" management competence", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 11 Issue: 3, pp.95-104,

Mulyana, Rohmat. (2009). *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Muzenda, Allexander, (2013). *Lecturers' Competences and Students' Academic Performance* *International Journal of Humanities and Social Science Invention* ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714 www.ijhssi.org Volume 3 Issue 1 January. 2013

Omonijo, D O. et.al. (2016) *Religion as the Opium of the Masses: A Study of the Contemporary Relevance of*

Ottewill, Roger, Peter L. Jennings and Peter Magirr, (2000) "Management competence development for professional service SMEs: the case of community pharmacy", *Education + Training*, Vol. 42,

Pradhan, Sajeet and Rabindra Kumar Pradhan, (2012). *Charismatic Leader and Rhetoric: A Critical Review*, *Asian Journal Of reserch*, In *Businessec Onomic and Management*, Volume 2, Issue, 6 Juni 2012, Issn,

Prasetio, Hadi dan Wahyudi Sutopo, (2018). *Industri 4.0 Telaah Klasifikasi Aspek dan arah perkembangan Riset*, *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, Vol. 13, No. 1, Januari

Rana, M. H. et.al. (2010). *Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review*, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 2 Iss

Rivai, Veihzal (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teosi ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., (2001). *Organisational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2010). Pengantar Umum Psikologi, Jakarta: Bulan Bintang, 2010.
- Suhaemi, Mimin Emi & Nur Aedi. (2015). A Management Strategy for the Improvement of Private Universities Lecturers' Professional Competences, *International Education Studies Journal*; Vol. 8, No. 12; 2015ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2010). Landasan Psikologi Proses Pendidikan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Syah, Muhibbin. (2009). Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru, Bandung Remaja Rosda Karya.
- Titus, H. et.al. (1984). *Persoalan-Persoalan Filsafat*, (Alih Bahasa H.M. Rasjidi). Jakarta: Bulan Bintang.
- Uchegbue, C. O. (2011). A Critical Evaluation, of Marx's Theory of Religion, *American Journal of Social Issues & Humanities* (ISSN: 2276 - 6928) Vol.1(2) pp. 50-81
- Usman, Moh. Uzer. (2010). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung Remaja Rosda Karya.
- Weber, Max. (2010), *The Theory of Social and Economic Organization*,: Henderson dan Talcott Parsons, New York: The Free Press.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Indeks
- Yuliani, Try dan Muhammad Kristiawan, (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 1, No. 2, Juli-Desember 2016