

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Riska Haerani¹, Mawardi², Firman Patawari³.

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Palopo, Indonesia

¹nrmalasp@gmail.com, ²mawardi@uinpalopo.ac.id, ³firmanpatawari@uinpalopo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengembangan sumber daya manusia, kinerja mengajar dosen, serta menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo, sedangkan sampel penelitian berjumlah 10 dosen yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan dianalisis melalui statistik deskriptif serta regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 31,10, sedangkan kinerja mengajar dosen juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 42,60. Hasil regresi linear sederhana memperoleh persamaan $Y = 9,098 + 1,077X$ dengan nilai signifikansi 0,028 dan koefisien determinasi sebesar 47,4%. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen. Artinya, semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan, semakin meningkat pula kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Mengajar Dosen, Manajemen Pendidikan Islam

Pendahuluan

Pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang memiliki kapasitas intelektual, profesional, dan sosial sesuai dengan kebutuhan perkembangan zaman. Dalam konteks perguruan tinggi, dosen merupakan unsur penting yang menentukan mutu penyelenggaraan pendidikan karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sangat berkaitan dengan kompetensi dosen, terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang diperlukan dalam praktik pendidikan tinggi (Setiawan et al., 2020).

Dosen sebagai tenaga pendidik profesional memiliki kedudukan penting dalam membangun proses pembelajaran yang bermutu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru dan dosen berfungsi

meningkatkan martabat serta peran tenaga pendidik sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Republik Indonesia, 2005). Dalam perspektif pendidikan Islam, pentingnya merujuk ilmu kepada orang yang memiliki kompetensi juga menegaskan bahwa proses pendidikan harus dikelola oleh pendidik yang memiliki otoritas keilmuan, tanggung jawab moral, dan kemampuan pedagogik yang memadai (Onilivia et al., 2025).

Kinerja mengajar dosen menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. Kinerja mengajar tidak hanya tampak pada kemampuan menyampaikan materi, tetapi juga pada kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, memilih strategi yang sesuai, mengelola kelas, memanfaatkan media pembelajaran, dan melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Perencanaan pembelajaran yang kurang matang, penggunaan bahan ajar yang tidak diperbarui, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang belum optimal dapat menghambat terciptanya proses pembelajaran yang relevan dan bermakna bagi mahasiswa (Glickman et al., 2001).

Pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja mengajar dosen. Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan kemampuan profesional individu dalam organisasi. Melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, workshop, penguatan kompetensi pedagogik, dan pelatihan teknologi pembelajaran, dosen dapat memperluas wawasan akademik serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pengembangan dosen yang dilakukan secara terencana dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan produktivitas akademik (Suspahariati & Setyobudi, 2021; Asih, 2023).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik. Yusuf et al. menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam mendukung pencapaian visi dan misi fakultas (Yusuf et al., 2021). Gadzali menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Gadzali, 2019). Sumarni dan Riyadi juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui peningkatan disiplin kerja (Sumarni & Riyadi, 2023).

Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pendidik, kajian yang secara khusus menelaah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo masih penting dilakukan. Konteks ini memiliki kekhasan karena Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pembelajaran akademik, tetapi juga pada pembentukan kompetensi manajerial dan kependidikan Islam. Dosen pada program studi tersebut dituntut mampu mengembangkan pembelajaran yang terstruktur, adaptif terhadap teknologi, dan relevan dengan kebutuhan mahasiswa serta lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam peningkatan kualitas dosen dan mutu pembelajaran di perguruan tinggi Islam. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi dasar

pertimbangan bagi institusi dalam merancang program pengembangan dosen yang lebih terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran abad ke-21.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengukur pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen melalui data numerik dan analisis statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data empiris dari responden melalui instrumen kuesioner, sedangkan desain asosiatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Creswell & Creswell, 2017; Sugiyono, 2018).

Fokus penelitian diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia dan kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Variabel pengembangan sumber daya manusia diukur melalui indikator motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Variabel kinerja mengajar dosen diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran yang terstruktur, penyampaian materi yang efektif, refleksi dan perbaikan berkelanjutan, serta pengelolaan kelas yang baik. Penelitian dilaksanakan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Palopo, pada 16 Juli sampai 16 September 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh dosen aktif Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo yang berjumlah 10 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Instrumen penelitian terdiri atas 12 butir pernyataan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan 17 butir pernyataan untuk variabel kinerja mengajar dosen. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel. Uji validitas dilakukan melalui *correlated item-total correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan kelayakan data sebelum pengujian regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi untuk mengetahui arah, signifikansi, dan besaran pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen.

Hasil

Bagian ini menyajikan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia, kinerja mengajar dosen, serta pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Penyajian hasil didasarkan pada data kuesioner yang dianalisis melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial, kemudian disusun secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian kuantitatif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada pada kategori baik. Data diperoleh dari 10 responden dengan skor minimum 16, skor maksimum 40, nilai rata-rata 31,10, dan standar deviasi 10,071. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada dosen telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat variasi persepsi antar responden.

Tabel 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Aspek	Temuan Penelitian
Jumlah responden	10 dosen
Skor minimum	16
Skor maksimum	40
Rata-rata	31,10
Standar deviasi	10,071
Indikator pengembangan SDM	Motivasi, kepribadian, dan keterampilan
Kategori	Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1, pengembangan sumber daya manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo tercermin melalui kesiapan dosen mengikuti pelatihan, antusiasme terhadap inovasi pembelajaran, penguatan etika dan tanggung jawab, serta keterampilan dalam melaksanakan tugas akademik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pelatihan teknis, tetapi juga mencakup aspek sikap, kepribadian, dan komitmen profesional dosen.

Kinerja Mengajar Dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada pada kategori baik. Data diperoleh dari 10 responden dengan skor minimum 24, skor maksimum 63, nilai rata-rata 42,60, dan standar deviasi 15,756. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen telah melaksanakan tugas mengajar secara cukup efektif, terutama dalam perencanaan pembelajaran, penyampaian materi, refleksi pembelajaran, dan pengelolaan kelas.

Tabel 2. Kinerja Mengajar Dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Aspek	Temuan Penelitian
Jumlah responden	10 dosen
Skor minimum	24

Aspek	Temuan Penelitian
Skor maksimum	63
Rata-rata	42,60
Standar deviasi	15,756
Indikator kinerja mengajar	Perencanaan pembelajaran, penyampaian materi, refleksi berkelanjutan, dan pengelolaan kelas
Kategori	Baik

Berdasarkan data pada Tabel 2, kinerja mengajar dosen tampak melalui kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran, menyesuaikan rencana pembelajaran dengan capaian pembelajaran, menyampaikan materi secara jelas, melakukan perbaikan setelah evaluasi, dan menciptakan suasana kelas yang kondusif. Nilai standar deviasi yang relatif tinggi menunjukkan adanya keragaman tingkat kinerja mengajar antar responden. Keragaman tersebut dapat berkaitan dengan pengalaman mengajar, intensitas pelatihan, penguasaan teknologi, dan perbedaan strategi pembelajaran dosen.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja mengajar dosen dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan 0,943 untuk variabel kinerja mengajar dosen, sehingga kedua instrumen berada pada kategori sangat reliabel. Hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi 0,062, lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen

Aspek Uji	Hasil
Uji normalitas	Sig. 0,062
Cronbach's Alpha variabel X	0,922
Cronbach's Alpha variabel Y	0,943
Persamaan regresi	$Y = 9,098 + 1,077X$
Koefisien regresi	1,077
Beta	0,689
Nilai t hitung	2,686
Signifikansi	0,028

Aspek Uji	Hasil
R Square	0,474
Kontribusi pengaruh	47,4%

Berdasarkan data pada Tabel 3, hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen. Persamaan regresi $Y = 9,098 + 1,077X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja mengajar dosen sebesar 1,077 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R Square sebesar 0,474 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 47,4% terhadap kinerja mengajar dosen, sedangkan 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen memiliki kesiapan mengikuti pelatihan, antusiasme terhadap inovasi pembelajaran, kepribadian profesional, dan keterampilan dalam menjalankan tugas akademik. Pengembangan sumber daya manusia yang mencakup motivasi, kepribadian, dan keterampilan menjadi modal penting dalam membentuk dosen yang adaptif terhadap perubahan pendidikan tinggi. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kapasitas individu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembentukan keterampilan agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Becker, 1993; McClelland, 1985).

Kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo juga berada pada kategori baik. Dosen menunjukkan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi secara efektif, melakukan refleksi pembelajaran, dan mengelola kelas. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja mengajar dosen tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi, tetapi juga oleh kemampuan pedagogik dalam merancang proses pembelajaran yang terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja mengajar yang efektif mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan (Glickman et al., 2001).

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 1,077 dengan signifikansi 0,028 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengembangan sumber daya manusia diikuti oleh peningkatan kinerja mengajar dosen. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan pembentukan kepribadian profesional berperan dalam memperkuat kualitas pengajaran. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga pendidik (Yusuf et al., 2021; Sumarni & Riyadi, 2023; Widiyantika & Wibowo, 2024).

Secara konseptual, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan mutu

pembelajaran di perguruan tinggi. Pengembangan dosen tidak cukup dilakukan secara insidental, tetapi perlu dirancang secara berkelanjutan melalui pelatihan pedagogik, pelatihan teknologi pembelajaran, workshop penyusunan RPS, penguatan publikasi ilmiah, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Dalam konteks Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo, pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan untuk memperkuat kompetensi dosen dalam menghadapi tuntutan pembelajaran digital, pencapaian indikator kinerja utama, dan peningkatan mutu lulusan yang berdaya saing.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari motivasi dosen dalam mengikuti pelatihan, kepribadian yang menunjukkan etika dan integritas, serta keterampilan dalam melaksanakan tugas akademik. Kinerja mengajar dosen juga berada pada kategori baik, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, penyampaian materi, refleksi dan perbaikan berkelanjutan, serta pengelolaan kelas yang mendukung efektivitas pembelajaran.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Artinya, semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan, semakin meningkat pula kinerja mengajar dosen. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan dosen perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan melalui pelatihan pedagogik, penguatan teknologi pembelajaran, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran di perguruan tinggi.

Referensi

- Achmad, H. P., & Alek. (2016). Bahasa Indonesia untuk perguruan tinggi: Substansi kajian dan penerapannya. Erlangga.
- Asih, P. (2023). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2968–2975.
- Becker, G. S. (1993). Human capital revisited. In *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed., pp. 15–28). The University of Chicago Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Gadzali, S. S. (2019). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen di Universitas Subang Kabupaten Subang. *TEDC*, 12(3), 249–254.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. ERIC.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812.
- Onilivia, V. F., Jahroh, F., & Lestari, R. (2025). Ideal educator for generation Z perspective of Al-Quran Surah An-Nahl verse 43–44. *Jurnal Sejarah, Pendidikan dan Humaniora*, 9(2), 678–684. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4921>

- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213–224.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, T., & Riyadi, S. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo melalui mediasi disiplin kerja. *Soetomo Business Review*, 4(4), 378–389.
- Suspahariati, S., & Setyobudi, B. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 7(2), 221–236.
- Widiyantika, & Wibowo, M. P. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Washliyah Amplas. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 9(1), 1–5.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dalam meningkatkan visi dan misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(2), 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.