

## Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Prodi PGSD Universitas Al Muslim Bireuen

Novi Sari Liani\*

Universitas Almuslim, Bireuen, Aceh, Indonesia  
\*Email: novisarilianiibnuhajar@mail.com

### Abstract

*The purpose of this study was to find out how the influence of leadership style and its correlation to the work motivation of lecturers, the performance of lecturers in the PGSD Study Program, Al Muslim University Bireun. The formulation of the problem is how is the influence of leadership style and its correlation to lecturer work motivation and the performance of PGSD Study Program lecturers at Al Muslim Bireun University. This research is a type of quantitative research with survey research methods. Data were analyzed with SPSS version 2.6. The result of the calculation of the paired t test shows that the result of the t test on the significance value (2-tailed) of this case example is 0.00 ( $p < 0.05$ ). So it can be concluded that there is an influence of leadership style on lecturer work motivation. On the performance variable the significance value (2-tailed) is 0.00 ( $p < 0.05$ ). So it can be concluded that there is an influence of leadership style on lecturer performance. sig. Teacher work motivation is  $1.00 > 0.05$  so it can be concluded that leadership style has a perfect relationship with lecturer work motivation. The second table also shows the sig value. Lecturer performance scores sig.  $1.00 >$  than 0.05 so that it can be concluded that leadership style has a perfect relationship with lecturer performance.*

**Keywords:** Lecturer Performance; Motivation; Leadership Style

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan serta korelasinya terhadap motivasi kerja dosen, kinerja dosen di Prodi PGSD Universitas Al Muslim Bireun. Adapun rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan serta korelasinya terhadap motivasi kerja dosen dan kinerja dosen Prodi PGSD Universitas Al Muslim Bireun. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey. Data dianalisis dengan SPSS versi 2.6. Hasil perhitungan uji paired t tes menunjukkan bahwa hasil uji t pada nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.00 ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen. Pada variabel kinerja nilai

signifikansi (2-tailed) 0.00 ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. nilai sig. Motivasi kerja guru  $1,00 >$  dari pada  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan motivasi kerja dosen. Tabel kedua juga terlihat nilai sig. Kinerja dosen nilai sig.  $1,00 >$  dari pada  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan kinerja dosen.

**Kata Kunci:** Kinerja Dosen, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan

## **PENDAHULUAN**

Dosen adalah pendidik profesional yang bekerja di satuan pendidikan tinggi tertentu. Dosen kerap disebut sebagai Ilmuwan karena kapasitas ilmu yang ia miliki. Tugas utama seorang dosen adalah mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tri Dharma Pendidikan Tinggi. Dosen dituntut untuk lebih meningkatkan profesional dalam mengajar dan mampu menulis karya ilmiah, baik untuk jurnal maupun media lainnya. Karena itu, kegiatan mengajar dan meneliti harus jadi kesatuan setiap dosen. Dosen merupakan aktor utama dalam pembentukan dan pengembangan karakter mahasiswa dengan keteladanan. Sebelum mendidik karakter siswa, seorang dosen setidaknya memiliki karakter yang sesuai dengan tugas pokok seorang guru. Selain itu, peran yang sangat penting yang tidak boleh dilewatkan adalah mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan mengevaluasi (Bali, 2013).

Seorang dosen harus memiliki kinerja yang baik serta motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan atau di tampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya budaya kerja (Alihsan, dkk, 2021), Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi (Arif. Dkk, 2021), lingkungan kerja (Asi & Gani, 2021), komitmen organisasi (Qomariah, 2022), hubungan interpersonal (Hutagalung, dkk, 2021).

Selain kinerja seorang dosen juga harus memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi adalah serangkaian sikap, perilaku dan nilai –

nilai yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja(Kristianti, dkk, 2021), pengalaman kerja (Suwanto, dkk 2021), kepuasan kerja(Haryadi,dkk,2022). Sebuah teori perilaku bertitik tolak pada pandangan bahwa individu mempunyai dorongan-dorongan atau drive tertentu. Dorongan-dorongan ini berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan organisme yang mendorong individu berperilaku. Jika seseorang mempunyai kebutuhan, dan ingin memenuhi kebutuhannya maka akan terjadi ketegangan dalam diri orang tersebut. Sementara itu, jika individu berperilaku dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka akan terjadi pengurangan atau reduksi dari dorongan-dorongan tersebut. Karena itu teori ini menurut Hull (Hergenhahn, 1976) juga disebut teori drive reduction.

Hasil observasi penulis di universitas AL Muslim bireun didapati bahwa banyak dosen kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini didapatkan masih banyak dosen yang tidak mengisi monev perkuliahan dan tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya.Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, seorang dosen membutuhkan pemimpin. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Karena kekuasaan dan pengaruh dapat menjadi energi pendorong atau daya dorong seorang pemimpin untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengubah perilaku para bawahannya untuk meningkatkan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja(Adiyono, 2022; Jamali, dkk 2022), motivasi (Yalçinkaya, dkk, 2021), perilaku kerja(Alheet, dkk, 2021).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian survey. Sampel penelitian di ambil secara random dari populasi seluruh dosen dilingkungan Prodi PGSD Universitas Almuslim Bireuen Aceh. Jumlah sampel yaitu 20 orang dosen untuk mengisi angket motivasi dan gaya kepemimpinan dan 60 orang mahasiswa yang mengisi angket kinerja dosen. Instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuisioner berupa angket gaya kepemimpinan, angket motivasi kerja, dan angket kinerja dosen.

Instrumen gaya kepemimpinan adalah kuesioner yang berisi 17 pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Instrumen motivasi kerja adalah kuesioner yang berisi 20 pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu 4 (selalu), 3 (sering), 2 (jarang), dan 1 (tidak pernah). Instrumen kinerja dosen adalah kuesioner yang berisi 10 pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu 4 (selalu), 3 (sering), 2 (jarang), dan 1 (tidak pernah).

Data hasil dari angket gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dosen selanjutnya akan dihitung uji normalitas, uji hipotesis dan uji korelasi.

### 1. Uji Normalitas

Langkah selanjutnya setelah melaksanakan penelitian adalah melakukan analisis data pada perolehan data gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dosen, analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kenormalan sampel yang telah diteliti. Normalitas data diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov, jika  $Sig > 0,05$  (Normal)

### 2. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang sesuai digunakan adalah uji paired sample t tes. Uji paired t tes merupakan uji parametrik yang dapat digunakan pada dua data berpasangan. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah ada perbedaan rata-rata antara dua sampel yang saling berpasangan atau

berhubungan. Sampel tidak berpasangan adalah bila dua buah data yang akan dibandingkan berasal dari individu sampel yang berbeda.

### 3. Uji Korelasi

Analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui kenormalan suatu data atau mengetahui apakah data dari masing-masing kelas dalam penelitian ini dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

### 2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			Kesimpulan
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
Gaya Kepemimpinan	0,12	20	0,20*	0,96	20	0,57	Data Normal
Motivasi Kerja	0,13	20	0,20*	0,95	20	0,41	Data Normal
Kinerja Dosen	0,13	20	0,20*	0,96	20	0,59	Data Normal

Dari data pada tabel 4.1 terlihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai sig.  $0,57 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Pada variabel motivasi kerja nilai sig.  $0,41 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Pada variabel kinerja dosen nilai sig.  $0,59 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal

### 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah salah satu instrumen statistik untuk menentukan rata-rata dari sekumpulan kelompok apakah berbeda secara signifikan dengan sekumpulan rata-rata pada kelompok lainnya

Tabel 2. Uji Rerata

Variabel	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gaya Kepemimpinan	72,20	20	8,86	1,98
Motivasi Kerja	81,75	20	7,77	1,73
Gaya Kepemimpinan	72,20	20	8,86	1,98
Kinerja Dosen	82,55	20	8,48	1,89

Uji hipotesis Paired T-Test merupakan uji parametrik yang dapat digunakan pada dua data berpasangan. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah ada perbedaan rata-rata antara dua sampel yang saling berpasangan atau berhubungan. Berikut tabel hasil uji t paired y-tes:

Tabel 3. Hasil Uji Paired t Tes

Variabel	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig.2(tailed)
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja	-9,55	7,49	1,67	-5,69	19	0,00
Gaya Kepemimpinan - Kinerja Dosen	-10,35	10,96	2,45	-4,22	19	0,00

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji t pada dengan Nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.00 ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen. Pada variabel kinerja nilai signifikansi (2-tailed) 0.00 ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

#### 4. Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil korelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

	Sig. (2-Tailed)	df	Sig.	kesimpulan
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja	0,41	17	1,00	Sempurna
Gaya Kepemimpinan - Kinerja Dosen	0,41	17	1,00	Sempurna

Dari tabel diatas terlihat nilai sig. Motivasi kerja guru  $1,00 >$  dari pada  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan motivasi kerja dosen. Tabel kedua juga terlihat nilai sig. Kinerja dosen nilai sig.  $1,00 >$  dari pada  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan kinerja dosen

Hasil perhitungan uji paired t tes menunjukkan bahwa hasil uji t pada nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah  $0.00$  ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen. Pada variabel kinerja nilai signifikansi (2-tailed)  $0.00$  ( $p < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. hal ini terjadi karena Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena, Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan bersama yang diinginkan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Sunarsih, dkk, 2018), kepuasan kerja (Siagian, dkk, 2018), motivasi kerja (Alam, dkk, 2021). Dengan membangun kerja sama, dan mendorong anggota sehingga memberi pengaruh, membuat keputusan yang bijaksana maka akan timbul impact yang baik bagi organisasi. Dengan modal dasar yang dimiliki seorang pemimpin yaitu Personal Characteristics dan Managerial Skills sehingga kepemimpinan bisa lebih efektif serta lebih berdaya dan memberdayakan. Nilai sig. motivasi kerja guru  $1,00 >$  dari pada  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan motivasi kerja dosen.

Tabel kedua juga terlihat nilai sig. Kinerja dosen nilai sig.  $1,00 >$  dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan sempurna dengan kinerja dosen

## PENUTUP

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dosen
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dosen
3. Adanya korelasi yang sempurna antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dosen
4. Adanya korelasi yang sempurna antara gaya kepemimpinan dan kinerja dosen

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Fikruna*, 4(1), 50-63.
- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. (2021). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 2(2), 123-131.
- Al Ihsan, M. A., Nasution, Z., & Ritonga, M. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Kerja Dan Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Labuhanbatu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70-76.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.



- Bali, M. M. (2013). Peran Dosen dalam mengembangkan karakter mahasiswa. *Humaniora*, 4(2), 800-810.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., Dalimunthe, D. M. J. F., & Putra, A. F. (2021). Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Generasi Milenial Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1406-1419.
- Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1-20.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512.
- Qomariah, N. (2022, June). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*(Vol. 1, No. 3, pp. 787-801).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Yalçinkaya, S., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, 13(5), 2711.