

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI PIMPINAN PERGURUAN TINGGI KESEHATANDENGAN KINERJA DOSEN

Lestari Makmuriana,Dr. Usman Radiana¹, Dr. Marmawi²
Program Studi Magister Ilmu PendidikanUniversitas Tanjungpura, Pontianak.
Email :lestarimakmuriana@gmail.com

Abstrak.Penelitian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan dengan Kinerja Dosen. Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan metode deskriptif dengan menyebarkan angket terhadap 70 orang Dosen sebagai sampel.

Hasil analisis korelasi parsial disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran (Y), dengan koefisien korelasi 0,041. (2) terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan (X_2) terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran (Y), dengan koefisien korelasi 0,030. Selanjutnya kepemimpinan transformasional (X_1) dan Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran (Y), dengan koefisien korelasi $R = 0,431$ serta koefisien determinasi $R^2 = 0,185$. Kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 18,5 %.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Pimpinan, Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran.

Abstract. This study has formulation of problems to discover whether there is any significant relationship between transformational leadership and head of medical college motivation to the performance. This study is descriptive study with quantitative methods and using a correlation study design. Population in this study are the lecturers of medical college in Pontianak, by giving questionnaire to 70 lecturers as samples.

Results of the partial correlation analysis conclude that (1) there is a significant relationship between transformational (X_1) to the performance of Lecturer In implementing learning administration (Y), with a correlation coefficient is 0,041. (2) there is a significant relationship between The head of medical college motivation (X_2) to The performance of Lecturer In implementing Learning Administration (Y), with a correlation coefficient is 0,030. Next transformational leadership (X_1) and head of medical college motivation (X_2) in the same time have a significant relationship to The performance of Lecturer In implementing Learning Administration (Y), with a correlation coefficient $R = 0,431$ and determination coefficient $R^2 = 0,185$. Contribution of both free variables to bound variables is 18,5 percent.

The key words :Transformational Leadership,motivation, the performance of Administration Lecturer In order To carry out their lessons.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu Tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang bermutu. Menjadi Tenaga pendidik yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya. Adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme ini

membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah pimpinan perguruan tinggi.

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana termasuk pedidik, seperti tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidik bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga pendidik meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.

Perguruan tinggi merupakan sebuah organisasi. Dalam organisasi perguruan tinggi pimpinan perguruan tinggi merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Menurut Usman (2011:334) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *teamwork* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Esensi dari kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja yang partisifatif dengan model manajemen yang kolegial yang penuh keterbukaan dan keputusan diambil secara bersama-sama. (Usman 2011;334). Banyak model dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keinerja karyawan beserta bawahannya diantaranya kepemimpinan transformasional.

Bass mengemukakan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen bawahan terhadap kelompok tanpa menghiraukan akibat negatifnya. (Usman, 2011 : 338). Selain itu, Bass dalam Hartanto beranggapan bahwa unjuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu (1) memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya, (2) menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk menfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana, (3) meningkatkan integritas, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama, dan (4) memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi. (Suprayogo, 2010 : 46)

Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen, yaitu kharisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi. Kharisma dapat didefinisikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dari prespektif yang baru. Perhatian yang diindividualisasi termasuk memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan diri kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi. (Usman, 2011;336)

Perwujudkan kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran guna mencapai kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, diperlukan kelengkapan administrasi pembelajaran yang meliputi tahapan sesuai dengan tugas pokok dosen yaitu pada tahapan perencanaan guru dan dosen harus membuat Satuan Acara Perkuliahan (SAP), silabus dan (Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Tugas pokok pada tahap pelaksanaan pembelajaran dosen harus membuat daftar hadir mahasiswa, daftar hadir dosen, lembar isian materi. Tugas pokok dosen pada tahap evaluasi belajar dosen harus membuat bahan evaluasi bagi mahasiswa. Tugas pokok dosen tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas dosen dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja dosen. Kinerja dosen yang meningkat, akan berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya, oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen. Kinerja dosen akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen perguruan tinggi, baik itu pimpinan perguruan tinggi, iklim perguruan tinggi, dosen, karyawan maupun anak didik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian kolasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variable bebas dengan variable terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan setiap variabel bebas dengan variable terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta membuat prediksi variable terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei dengan teknik korelasional.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2012 : 90-91), sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada umumnya pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Perguruan Tinggi Kesehatan di Pontianak. Untuk memperoleh sampel sebagai sumber data maka karakteristik populasi dosen sebagai berikut : telah bekerja sebagai dosen minimal 1 tahun, dosen tetap di Perguruan Tinggi Kesehatan di Pontianak dan pendidikan minimal S1.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Untuk sekedar ancaman maka apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih baik. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel keseluruhan dari total populasi. Jumlah angket yang disebar di Perguruan Tinggi Kesehatan di Pontianak dengan menggunakan seluruh dari total populasi.

Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan memisahkan variabel lainnya yang juga dicari hubungannya, maka menggunakan teknik korelasi tunggal, sedangkan hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat menggunakan teknik analisis korelasi ganda. Untuk dapat menggunakan teknik korelasi tersebut, beberapa persyaratan analisis yang harus dipenuhi adalah: (1) normalitas sebaran data dari masing-masing variabel baik

bebas maupun variabel terikat, (2) linieritas hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Oleh sebab itu untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang akan dianalisis perlu diadakan uji normalitas sampel dan uji linieritas. Uji normalitas dan linieritas dilaksanakan sebanyak variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X1) dan motivasi pimpinan (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Dosen (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas sebaran data masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan perhitungan melalui bantuan program computer. Setelah

Uji Linieritas

Uji Linieritas hubungan masing-masing antara variabel bebas dengan variabel terikat, data Kepemimpin Transformasional Pimpinan perguruan tinggi dan Kinerja Dosen dan data motivasi pimpinan dan Kinerja Dosen.

Pengujian Hipotesis

Teknik Korelasi Tunggal

Korelasi tunggal digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan atau dibuat tetap (Sugiyono 2012:176). Korelasi tunggal adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dua peubah (tidak harus memiliki hubungan sebab akibat), yaitu Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi dan Motivasi pimpinan dengan variabel terikat yaitu Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas maka penggunaan teknik korelasi tunggal bertujuan:

Untuk mengetahui besarnya kontribusi murni hubungan variabel Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X1) dengan Kinerja Dosen (Y) dengan memisahkan variabel motivasi pimpinan (X2). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{yx2..x1} = \frac{r_{yx2} - r_{yx1} r_{x1 x2}}{\sqrt{1-r^2_{x1 x2}} \sqrt{1-r^2_{yx1}}}$$

Keterangan:

$r_{yx1 x2}$ = koefisien korelasi parsial antara Y dan X1 dengan menganggap X2 tetap. Dengan taraf signifikansi 0,05 %. Selanjutnya pengujian korelasi antara X1 dan Y dengan menggunakan jasa komputer program komputer.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi murni hubungan variabel motivasi pimpinan (X2) dengan Kinerja Dosen (Y) dengan memisahkan variabel Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X1). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{yx2..x1} = \frac{r_{yx2} - r_{yx1} r_{x1 x2}}{\sqrt{1-r^2_{x1 x2}} \sqrt{1-r^2_{yx1}}}$$

Keterangan:

$r_{yx2 x1}$ = koefisien korelasi parsial antara Y dan X2 dengan menganggap X1 tetap. Dengan taraf signifikansi 0,05 %. Selanjutnya pengujian korelasi antara X2 dan Y dengan menggunakan jasa komputer program.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dengan melakukan Uji Signifikansi koefisien korelasi dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = korelasi yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Dengan kaidah pengujian :

jika $t_{\text{Hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, Maka Signifikan

jika $t_{\text{Hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, Maka tidak Signifikan

Selanjutnya pengujian Uji Signifikansi antara Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X_1) dengan Kinerja dosen (Y) apabila motivasi pimpinan tetap (X_2), dengan menggunakan program komputer. Dilanjutkan pengujian Uji Signifikansi antara motivasi pimpinan (X_2) dengan kinerja dosen (Y) apabila Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X_1) tetap, dengan menggunakan program komputer.

Teknik Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Maka penggunaan korelasi ganda adalah:

Untuk mengetahui besarnya kontribusi murni hubungan variabel Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X_1) dan variabel motivasi pimpinan (X_2) dengan Kinerja Dosen (Y). Adapun rumus yang digunakan yaitu Rumus Korelasi Ganda, seperti berikut:

$$R_y.X_1X_2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$R_y.X_1X_2$ = korelasi X_1 dan X_2 , secara bersama-sama dengan Y

ryx_1 = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi sederhana antara x_1 dengan x_2

Untuk mengetahui presentase sumbangan hubungan variabel Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perguruan tinggi (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi sederhana antara x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi sederhana antara x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi sederhana antara x_1 dengan x_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran umum lokasi penelitian pada penelitian ini saat ini jumlah dosen di beberapa perguruan tinggi kesehatan di Pontianak, diantaranya STIK Muhammadiyah Pontianak memiliki jumlah dosen sebanyak 42 orang. Akademi Keperawatan Dharma Insan memiliki jumlah dosen sebanyak 25 orang dan STIKES Yarsi Pontianak memiliki jumlah dosen sebanyak 36 orang. Kenyataan yang terjadi di lapangan berdasarkan data dari Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta (APTISI Kal-Bar, 2012) bahwa dosen di perguruan tinggi kesehatan masih belum bisa memenuhi standart kualifikasi dosen dan masih banyak dosen yang berpendidikan sarjana, belum memiliki jabatan fungsional dan belum memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).

Tabel 1.

Kualifikasi Pendidikan Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kesehatan di Kota Pontianak

Instansi Pendidikan	Kualifikasi Dosen	Frekuensi
STIK Muhammadiyah	S1	32
	S2	8
	S3	2
AKPER Dharma Insan	S1	22
	S2	3
	S3	-
FIKES UMP	S1	-
	S2	4
	S3	8

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas dosen masih berpendidikan tingkat sarjana.

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja dosen

Sebelum dilakukan uji korelasi parsial dan korelasi ganda maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil bahwa sebaran data adalah normal karena nilai $p > 0,05$. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Untuk kuesioner gaya kepemimpinan : 0,935 artinya normal ($p > 0,05$)

Untuk kuesioner motivasi : 0,591 artinya normal ($p > 0,05$)

Untuk kuesioner kinerja : 0,311 artinya normal ($p > 0,05$)

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukan bahwa variabel independen dan dependen berbentuk linier, karena nilai $p > 0,05$. Adapun perinciannya sebagai berikut :

Variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja $p=0,435$ artinya linier.

Variabel motivasi pimpinan dengan kinerja $p=0,921$ artinya linier.

Tabel 2.
Uji linieritas antara variabel independen dengan kinerja dosen

Variabel independen	Variabel dependen	Nilai p
Gaya kepemimpinan	Kinerja dosen	0,435
Motivasi pimpinan	Kinerja dosen	0,921

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Uji Korelasi Tunggal

Sebelum dilakukan uji korelasi parsial dilakukan uji dahulu dengan korelasi pearson untuk melihat adanya korelasi antara variabel sebelum dikontrol oleh variabel lain. Uji bivariat dilakukan dengan analisis uji *pearson product moment* (karena distribusi data normal), adapun nilai analisisnya sebagai berikut: Uji *Pearson Product Moment*

Tabel 3.
Uji *Pearson Product Moment* antara variabel independen dengan kinerja dosen

Variabel independen	Variabel dependen	Nilai r	Nilai p
Gaya kepemimpinan	kinerja dosen	0,355	0,003

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai p dari kedua uji *pearson product moment* adalah sangat signifikan karena nilai $p < 0,05$.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen

Tabel 4.
Uji korelasi parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen yang dikontrol oleh motivasi pimpinan

Variabel independen	Variabel dependen	Nilai p	t hitung
Gaya kepemimpinan	kinerja dosen	0,041	2,163

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 disebutkan bahwa hasil korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen setelah dikontrol variabel motivasi pimpinan adalah $0,041 < 0,05$ artinya signifikan.

Mencari nilai t_1 (gaya kepemimpinan) :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

$$t = \frac{0,246 \sqrt{70-3}}{\sqrt{1-(0,246)^2}} \quad t = \frac{0,246 \sqrt{67}}{\sqrt{1-0,0605}} \quad t = \frac{0,246 * 8,18}{0,93}$$

$$t = \frac{2,012}{0,93}$$

$$t = 2,163$$

Hasil t hitung =2,163 > t tabel =2,000

Hasil uji t hitung menunjukkan lebih besar dari pada t tabel maka koefisien korelasi yang ditemukan signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi dimana sampel diambil.

Hubungan antara motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Uji Pearson Product Moment

Tabel 5.

Uji Pearson Product Moment antara variabel independen dengan kinerja dosen

Variabel independen	Variabel dependen	Nilai r	Nilai p
Motivasi pimpinan	kinerja dosen	0,364	0,002

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai p dari kedua uji *pearson product moment* adalah sangat signifikan karena nilai p < 0,05.

Hubungan antara motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Tabel 6.

Uji korelasi tunggal antara motivasi pimpinan dengan kinerja dosen yang dikontrol oleh motivasi pimpinan

Variabel independen	Variabel dependen	Nilai p	t hitung
Motivasi pimpinan	kinerja dosen	0,030	2,289

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Hasil korelasi antara motivasi pimpinan dengan kinerja dosen setelah dikontrol variabel gaya kepemimpinan adalah 0,030 < 0,05 artinya signifikan.

Mencari nilai t₂ (motivasi pimpinan) :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

$$t = \frac{0,261\sqrt{70-3}}{\sqrt{1-(0,261)^2}}$$

$$t = \frac{0,261\sqrt{67}}{\sqrt{1-0,068}}$$

$$t = \frac{0,261 * 8,18}{0,932}$$

$$t = \frac{2,134}{0,932}$$

$$t = 2,289$$

Hasil t hitung =2,289 > t tabel =2,000

Hasil uji t hitung menunjukkan lebih besar dari pada t tabel maka koefisien korelasi yang ditemukan signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi dimana sampel diambil.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Uji Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda. Uji analisis ini menghubungkan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen.

Tabel 7.
Uji korelasi ganda antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaya kepemimpinan	0,187	0,090	0,250	2,081	0,041
Motivasi pimpinan	0,192	0,087	0,266	2,216	0,030
Constanta = 105,505					
R = 0,431					
R Square = 0,185					
Adjusted R Square = 0,161					
F hitung = 7,625					
Sig. Fhitung = 0,001					

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 105,505 + 0,187 X_1 + 0,192 X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja dosen (Y) dengan nilai koefisien 0,187, yang artinya jika pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja dosen akan meningkat.

Variabel motivasi pimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja dosen (Y) dengan nilai koefisien 0,192, yang artinya jika pimpinan mempunyai motivasi pimpinan yang baik, maka kinerja dosen akan meningkat.

Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 8.
Uji korelasi ganda antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Variabel	R	R ²	Persamaan garis		Nilai p
Gaya kepemimpinan	0,431	0,185	Kinerja dosen	= 105,50+0,187*	0,001
Motivasi pimpinan			gaya_kpmppn	+ 0,192*mtvsi	

Sumber : data primer 2014, telah diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen adalah tingkat sedang ($r = 0,431$) dan berpola positif yang artinya semakin bertambah baik gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan maka semakin baik pula kinerja dosennya. Nilai koefisien dengan determinasi 0,185 artinya, kinerja dosen 18,5% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan, sedangkan lainnya sebesar 81,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti/ diukur. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen ($p= 0,001$).

Pembahasan

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen

Persoalan kepemimpinan yang dihadapi dosen perguruan tinggi swasta pada saat ini lebih menerapkan pendekatan perilaku (*behaviour theorism of leadership*) dan belum mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu memenuhi harapan para dosen. Oleh karena itu diperlukan adanya perubahan paradigma khususnya perubahan pola

kepemimpinan yang akan menjadi kunci sukses suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Hasil uji menyatakan variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t hitung = 2,163 lebih besar dari t tabel = 2,000. Maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil temuan ini sepertidapat dengan teori Bass (1985), dan hasil penelitian Bass, Avolio, Jung, dan Benson (2003); Jung dan Avolio (1999; 2000) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun sebaliknya hasil temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Gani (2006) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini juga tidak didukung pendapat Yammarino dan Bass (1990) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1990) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com>. Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional ini dikembangkan oleh James MacGregor Burns (1978) yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Berry dan Houston, 1993).

Seorang pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Seorang pemimpin transformasional memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau negara daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan (menstimulus) kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Hubungan motivasi pemimpinan dengan kinerja dosen

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Wahyudin dan Djumino (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.. Hasil uji menyatakan variabel motivasi pimpinan (X_2) menunjukkan nilai t hitung = 2,289 lebih besar dari t tabel = 2,000. Maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan nyata. Artinya, makin tinggi motivasi kerja, maka makin tinggi kinerja dosen. Mc Clelland (1953) berpendapat bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai kebutuhan seperti kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan berkuasa. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka yang bersangkutan akan termotivasi untuk berkinerja tinggi. Demikian halnya dengan seorang dosen, yang bersangkutan akan berkinerja secara profesional apabila kebutuhannya terpenuhi. Untuk menciptakan hal yang demikian pimpinan berusaha memberi kesempatan kepada para dosen untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab, berani menghadapi resiko. Selain itu para dosen diberi kesempatan untuk berinteraksi, bekerja sama, memberi pengakuan terhadap kemampuannya. Sementara untuk para dosen yang memiliki kebutuhan berkuasa, diberikan pekerjaan yang

menantang, kebebasan untuk berimprvisasi, dan diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaannya.

Indikator yang paling kuat sebagai pengukur motivasi kerja adalah kebersamaan dalam bekerja. Para dosen memiliki motivasi kerja, utamanya karena kebersamaan dalam bekerja yang tinggi. Hasil analisis ini sangat penting bagi pimpinan untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja para dosen melalui pemerataan distribusi beban tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen

Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,250, variabel motivasi pimpinan (X_2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,266. Jadi dalam penelitian ini motivasi pimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya (gaya kepemimpinan).

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi pimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam hubungannya dengan kinerja dosen. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mendengarkan keluhan-keluhan dari stafnya, karena dengan demikian staf dosen akan merasa diperhatikan, dibimbing dan diarahkan dengan tepat. Jika seorang pemimpin tidak mau mendengarkan keluhan-keluhan dari staf dosennya maka akan berdampak buruk kedepannya bagi staf dosen itu sendiri, misalnya banyak staf dosen yang melanggar aturan-aturan kampus seperti absen, dan tidak mau mendengarkan perintah atasannya sehingga kinerja staf dosen tersebut menjadi menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja dosen maka jika pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja dosen akan meningkat.

Variabel motivasi pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja dosen maka jika pimpinan mempunyai motivasi pimpinan yang baik, maka kinerja dosen akan meningkat.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan dengan kinerja dosen adalah tingkat sedang dan berpola positif maka semakin bertambah baik gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan maka semakin baik pula kinerja dosennya. Kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan.

Saran

Bagi Perguruan Tinggi. Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan di Pontianak perlu mengoptimalkan pembinaan kepada dosen melalui pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan membenahi peraturan yang diterapkan di kampus dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran sehingga dapat terwujud kualitas pembelajaran dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan. Pimpinan perguruan tinggi harus memberikan motivasi kepada dosen sehingga dosen merasa lebih diperhatikan, dibimbing dan diarahkan dengan tepat. Jika seorang pemimpin mampu memberikan motivasi kepada dosen maka kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran akan baik.

Pimpinan perguruan tinggi harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara baik dan juga harus mampu memberikan motivasi kepada dosen sehingga kinerja dosen akan meningkat dan baik yang nantinya bermakna pada kemajuan perguruan tinggi itu sendiri

Bagi dosen. Kepada para dosen disarankan agar selalu meningkatkan kinerja di kelas dengan menjalin kerjasama yang baik dengan semua komponen yang ada di kampus dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar maupun dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional serta menjalankan tugas sesuai dengan program sekolah sehingga tujuan sekolah dapat dicapai dengan baik

Bagi penelitian selanjutnya Bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian disarankan: a) untuk melakukan penelitian yang serupa pada objek yang sama dengan variabel bebas lainnya yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran, b) disarankan untuk melakukan penelitian kualitatif agar dapat mengungkap secara jelas dan mendasar mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran. Dan bagi para pemerhati, pengambil kebijakan dan ahli manajemen pendidikan seyogyanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam memecahkan persoalan terkini yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan administrasi pembelajaran di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta
- Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio, Dong I. Jung, Yair Berson. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*.
- Danim, Sudarman. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : Rineka Cipta
- Danim, Sudarman dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineke Cipta
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Paramita Rahayu. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah, Nomor 19, Tahun 2005, tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Gani, Achmad. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Tesis Program Magister Manajemen, Brawijaya, Malang
- Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Program Sarjana Universitas Udayana.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta ; PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, MS, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, AP, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Bandung ; Penerbit PT. Refika Aditama.
- McClelland, D.C. 1983. Motivational and Other Sources of Work Accomplishment in Mid-life : A Longitudinal Study. *Journal of Personality*.
- Meliasni Br Gurisinga. 2013. Pengaruh Motivasi oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Pancor Batu. Tugas Akhir. Politeknik Negeri Medan
- Muksin Wijaya. 2005. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penebur*.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah* . Bandung ; PT Remaja Rosdakarya.

- Munawaroh. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Traksasional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Pendidikan Nasional*
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung; Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta ; Rajawali Pers.
- Rondonuwu, Arie Kawulur, Consuslasia Korompis. Pengaruh Motivasi Pimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Singarimbun, Masri & Efendi. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta ; LP3ES
- Soewanto Citro Taruno, Armanu Thoyib, Djumilah Zain dan Mintarti Rahayu. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Aplikasi Manajemen*
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung ; Alfabeta.
- Suprayogo, Imam. 2010. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang; UIN Maliki Press
- Sutrisno, Made Sudarma, Viktor Pattiasina. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya Kerja dan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. Tesis Program Magister Sains Akutansi. Ambon.
- Tampubolon, Daulat P. 2001. *Paradigma Baru Manajemen Perguruan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.Undang-undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang *System Pendidikan Nasional*
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyuddin, M. dan Djumino. 2007. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 1(3): h: 1-19
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta ; Rajawali Pers.
- Wijaya, Muksin. 2005. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Yukl, Gery. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta, Indeks.