



## Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan

Volume 4 Nomor 6 Desember 2022 Halaman 7851 - 7857

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi

**Edy Susanto**

Universitas Dehaen Bengkulu, Indonesia

e-mail : [edy.susanto722@gmail.com](mailto:edy.susanto722@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen Bengkulu. Penelitian menggunakan metode regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 106. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan bantuan google form. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen Bengkulu.

**Kata Kunci:** Kinerja, dosen, sertifikasi.

#### Abstract

*The purpose of this research is to examine the impact of leadership on the performance of certified lecturers at Dehasen University Bengkulu. The method used in this study is simple linear regression. There were 106 participants in this study. The selected data collection technique is using questionnaires and documentation. The findings revealed that leadership had a positive and significant influence on the performance of certified lecturers at Dehasen University Bengkulu. As a result, it is possible to conclude that implementing an appropriate leadership style will have an impact on the performance of certified lecturers at Dehasen Bengkulu University.*

**Keywords:** *Performance, lecturers, certification.*

#### Histori Artikel

Received	Revised	Accepted	Published
29 November 2022	03 Desember 2022	11 Desember 2022	15 Desember 2022

Copyright (c) 2022 Edy Susanto

✉ Corresponding author :

Email : [edy.susanto722@gmail.com](mailto:edy.susanto722@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi tidak bisa berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Nawawi, 2001), salah satu faktor yang berharga di sebuah organisasi adalah berasal dari sumber daya manusia itu sendiri (Abdullah, 2015), Riset sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah lembaga ataupun perusahaan guna mengetahui semua aspek kerja para karyawan (Istijanto, 2013), Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Siagian, 2008).

Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilihat dari bagaimana kualitas pemimpinnya, jika pemimpinnya berkualitas tentunya keberhasilan organisasi akan tercapai (Ansari, 2019), (Sinta, 2021). Kepemimpinan dalam budaya organisasi dianggap sebagai faktor penentu utama keberhasilan (Sono, 2020), Pemimpin harus bisa merumuskan dan mempraktekan perilaku kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain (Umam, 2019). Pemimpin dapat merumuskan visi bersama dan mengerakkan orang untuk peningkatan sebuah organisasi (Bakhtiar, 2019).

Pentingnya peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi yang sangat penting, harus memiliki karakteristik, gaya, variasi dalam memimpin suatu organisasi (Mattayang, 2019) kemudian harus memiliki kepribadian yang baik yang dapat menentukan tingkat laku kepemimpinannya (Nasution, 2018), Pentingnya pemimpin dalam memberikan arahan dalam setiap kegiatan sebuah organisasi (Yunus et al., 2021), Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam sebuah tim ketika terjadi konflik atau perselisihan antar anggota organisasi (Sahabuddin et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan laporan dari Universitas Dehasen Bengkulu tidak adanya penurunan kinerja dosen walaupun dalam keadaan pandemic covid 19. Laporan peningkatan ini terjadi dikarenakan pelaksanaan koordinasi dilakukan baik melalui media whatshap group ataupun dengan menggunakan zoom meeting kepada dosen di lingkungan Universitas Dehasen Bengkulu.

Membandingkan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Asbari, 2019) dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi serta variabel terikatnya yaitu kinerja dosen. Penelitian (Muizu et al., 2019) dengan variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawanan, serta penelitian oleh (A. Purwanto et al., 2020) dengan variabel bebas adalah kepemimpinan dan variabel terikatnya adalah kinerja guru sekolah dasar. Perbedaan yang signifikan pada variabel eksogen antara ketiga penelitian menunjukkan adanya research gap pada penelitian ini. Kajian pertama mengkaji kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen, kajian kedua mengkaji kepemimpinan dan kinerja pegawai, dan kajian ketiga mengkaji variabel kepemimpinan.

Kebaharuan dan orisionalitas dalam penelitian ini, dimana peneliti terdahulu lebih banyak tentang kinerja, sedangkan pada penelitian ini kinerja lebih terfokus kepada kinerja dosen bersertifikasi. Berdasarkan reserch gap dan latar belekang diatas maka perlu dilakukan pengkajian secara mendalam dengan melakukan sebuah penelitian berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen” hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi Universitas Dehasen Bengkulu serta diharapkan dapat memberikan kebijakan-kebijakan terhadap kinerja dosen bersertifikasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan teknik metode kuantitatif untuk penelitian lapangan. Sumber data untuk penelitian ini adalah dosen bersertifikasi dengan penentuan sampel dengan purposive sampling (E. A. Purwanto & Sulistyastuti, 2017). Teknik untuk menentukan sampel menggunakan Purposive sampling dengan melakukan pertimbangan tertentu yaitu dosen yang telah memiliki sertifikat dosen yang menjadi sampel pada penelitian ini (Sugiyono, 2016). Populasi sebanyak 225 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 106 orang.

Angket kepemimpinan dan angket kinerja dosen bersertifikasi digunakan untuk instrument dalam penelitian ini. Angket via Google Form, rekap data google form dan folder rekap data. Jawaban kuesioner dari

responden yang terekap secara otomatis dalam system dikonversikan dalam tabulasi program excel. Kemudian dari hasil excel tadi data di uji, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena data lebih dari 50, kemudia dilakukan uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskendasitas. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis dengan  $\alpha= 0.05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Sebelum menguji hipotesis, asumsi klasik atau prasyarat harus diuji.

#### Uji Prasyarat

1. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	11.05186259
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji Normalitas Kolmogorof Smirnov. Didapat nilai signifikansi yaitu  $0.521 > 0.05$ . maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov disimpulkan bahwa data berdistribus normal. Dengan demikian uji prasyarat normalitas model regresi terpeuhi dilanjutkan ke uji berikutnya.

### 2. Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Dosen Bersertifikasi * Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	4743.522	28	169.412	1.412	.120
	Linearity	1159.906	1	1159.906	9.664	.003
	Deviation from Linearity	3583.617	27	132.727	1.106	.356
	Within Groups	9241.468	77	120.019		
	Total	13984.991	105			

Berdasarkan tabel 2 hasil uji linearitas dapat diperoleh 1) nilai deviation from linearity sig yaitu  $0.356 > 0.05$ , maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja dosen bersertifikasi, 2) Nilai  $F_{hitung}$  yaitu  $1.106 < F_{Tabel}$  yaitu 1.7. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja dosen bersertifikasi.

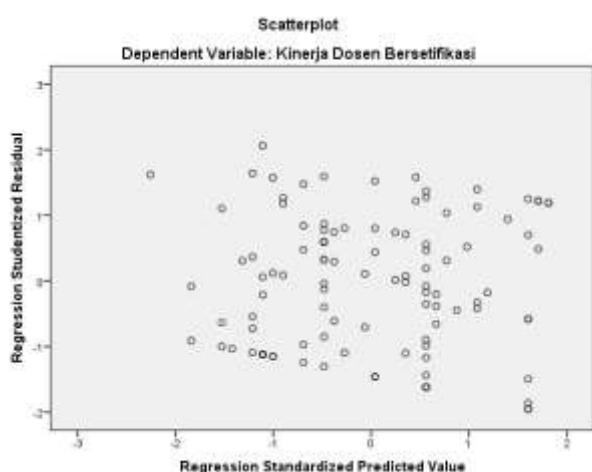
### 3. Uji Multikolnearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolnearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	88.192	10.755		8.200	.000	
	Kepemimpinan	.347	.113	.288	3.067	.003	1.000
		a. Dependent Variable: Kinerja Dosen Bersertifikasi					

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolnearitas, dilihat dari nilai tolerance seluruh variabel > 0.10 dan nilai VIF seluruh < 10. Maka dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas dalam kesepakatan regresi berganda.

### 4. Uji Heteroskendasitas



**Gambar 1. Hasil Uji Scatterplots Heteroskendasitas**

Berdasarkan gambar 1 Hasil Uji Scatterplots Heteroskendasitas diatas 1) Terlihat titik-titik data tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, 2) Titik-titik tidak hanya berkumpul di atas atau di bawah saja. 3) titik tidak membentuk pola bergelombang, melainkan melebar 4) titik tidak menyempit dan melebar kembali, 5) titik data tidak membentuk pola. Berdasarkan dari hasil uji scatterplots heteroskendasitas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskendasitas pada model regresi ini uji prasyarat terpenuhi.

Berdasarkan dari hasil uji prasyarat di atas maka disimpulkan ke empat uji telah terpenuhi, maka dapat melanjutkan uji selanjutnya adalah analisis regresi sederhana.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	88.192	10.755		8.200	.000
Kepemimpinan	.347	.113	.288	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen Bersertifikasi

Berdasarkan tabel 4 di atas didapat persamaan regresi Y terhadap X1 adalah  $Y = 88.192 + 0.347X1$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut jika variabel kepemimpinan dan kinerja dosen bersertifikasi diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka untuk setiap satuan perubahan skor kepemimpinan terhadap skor kinerja dosen bersertifikasi akan berubah sebesar 0.347 satuan dalam arah yang sama.

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka untuk uji hipotesis dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang ditemukan berpengaruh postif terhadap kinerja dosen bersertifikasi karena nilai Sig variabel kepemimpinan sebesar 0.003. Karena nilai sig. 0.003 < probabilitas 0.05 maka pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi.

## Pembahasan

Hasil uji secara parsial yang ditunjukkan pada tabel 4 dengan nilai Sig dari variabel kepemimpinan sebesar 0.003. berdasarkan nilai Sig.  $0.003 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_1$  ditolak. Artinya nilai variabel kepemimpinan ditemukan postif dan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan yang diberikan kepada dosen semakin tinggi maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen Bengkulu

Temuan ini mendukung temuan sebelumnya (Muiz et al., 2019) Kinerja pegawai akan menjadi tinggi setiap komponen organisasi saling terintegrasi secara baik serta dapat menjalankan fungsinya secara benar.. Temuan (Christensen-Salem et al., 2021) menjelaskan bahwa pengaruh pemimpin dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian oleh (Arianty, 2018) yang menyatakan kaitan keberhasilan sebuah organisasi adalah membantu orang lain serta membentuknya untuk semangat dalam melakukan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan yaitu kinerja seorang pimpinan serta yang menjalankan tugas adalah karyawannya.

Temuan penelitian (Asbari, 2019) didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen secara parsial dan simultan. Sejalan dengan temuan penelitian (Putri, 2018) didapatkan variabel kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan. Temuan penelitian (A. Purwanto, 2019) didapatkan variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kinerja yang baik berpotensi menciptakan keunggulan kompetitif bagi setiap organisasi temuan (Holbert et al., 2021). Ketika gaya kepemimpinan seperti tipe transformasional digunakan, kepuasan kerja ditingkatkan, kinerja ditingkatkan. kepemimpinan, dan kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan (Torlak & Kuzey, 2019). Kepemimpinan seseorang pemimpin organisasi menghasilkan sisi positif terhadap hubungan dengan kinerja organisasi dan kepuasan kerja (Ardiana, 2018).

Adapun keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini yaitu Pertama karena menggunakan goole form terkadang google formnya done, Kedua Jawaban dipilihan google form bisa memilih jawaban lebih dari satu

pilihan jawaban untuk itu perlu meminta responden untuk mengisi kembali dengan memberikan keterangan hanya mengisi satu pilihan jawaban saja. Ketiga beberapa dosen yang tidak mengisi jawaban maka perlu mendatangi satu persatu dengan menyiapkan lembar angket secara manual.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan pada bagian hasil dan pembahasan, maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpin terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Universitas Dehasen Bengkulu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih:

1. Pimpinan Universitas Dehasen Bengkulu memberikan izin untuk melakukan penelitian
2. Dosen-dosen Universitas Dehasen Bengkulu yang ikut berkontribusi dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Ansari, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Aceh Tengah Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 1(3), 1–9.
- Ardiana, I. (2018). *The Effect Of Organizational Culture. Transformational Leadership And Organizational Environment To The Organizational Commitment And Performance Of Private Higher Performance In East Kalimantan Province*.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Joce Ip*, 13(2), 172–186.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38–47.
- Christensen-Salem, A., Zanini, M. T. F., Walumbwa, F. O., Parente, R., Peat, D. M., & Perrmann-Graham, J. (2021). Communal Solidarity In Extreme Environments: The Role Of Servant Leadership And Social Resources In Building Serving Culture And Service Performance. *Journal Of Business Research*, 135, 829–839.
- Holbert, J., Madhakomala, R., Saparuddin, S., & Timotius, E. (2021). The Influence Of Leadership Styles On Employees' Job Satisfaction In Public Sector Organizations In Indonesia. *Management Science Letters*, 11(4), 1393–1398.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Nasution, M. I. (2018). *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Acf Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, A. (2019). Influence Of Leadership, Motivation, Competence, Commitment And Culture On Iso 9001: 2015 Performance In Packaging Industry. *Scholars Journal Of Economics, Business And Management*.

- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator. *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 50–63.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Sofware Spss. *Journal Of Science And Social Research*, 1(1), 86–96.
- Sahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Makassar. *Journal Governance And Politics (Jgp)*, 1(2), 118–126.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinta, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Sinjai*. Universitas Hasanuddin.
- Sono, M. O. H. G. (2020). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*.
- Sugiyono. (2016). Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Cetakan Ke-23. Alfabeta, Bandung*.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction And Performance Links In Private Education Institutes Of Pakistan. *International Journal Of Productivity And Performance Management*.
- Umam, M. K. (2019). Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi. *Al-Wijdā N: Journal Of Islamic Education Studies*, 4(2), 127–146.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635.