

ANALISIS PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN EMPLOYEE SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI DI JOMBANG)

Oleh

Chairul Anam

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al- Anwar Mojokerto
ch.anam65@gmail.com

Abstrak

Organisasi pendidikan seperti kampus kian lama memiliki problem tersendiri yang semakin rumit oleh karena regulasi dan tantangan kemajuan zaman. Capaian kinerja merupakan indikator yang sangat menentukan dan sudah menjadi tuntutan wajib bagi seluruh penyelenggara pendidikan utamanya tenaga pendidik atau dosen. Peran seorang pemimpin yang haruslah mampu mengerti apa yang diinginkan oleh bawahannya yang tercermin dalam tiga perilaku atau model kepemimpinan (transactional, transformational dan servant leadership) dan tingginya komitmen serta kepuasan yang besar oleh karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja (*employee satisfaction*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *employee satisfaction* dalam rangka memediasi *tiga model kepemimpinan* terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Jombang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Instrumen pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dalam kurun waktu bulan Februari sampai dengan Juli 2021. Sampel yang digunakan sebanyak 250 orang dosen yang tersebar pada perguruan tinggi yang ada di Jombang dan analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil akhir penelitian ini menyebutkan bahwa *employee satisfaction* tidak mampu menjembatani hubungan antara tiga model kepemimpinan terhadap capaian kinerja. Sehingga ketiga *model kepemimpinan* memberikan efek dominan secara langsung jika dibandingkan dengan jika harus melalui variable interveningnya.

Kata kunci: Kinerja Dosen, Transactional Leadership, Transformational Leadership, *Servant Leadership* dan *Employee Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang memiliki fungsi strategis dalam pengembangan minat dan bakat suatu generasi bangsa yang menjadi tolak ukur pengembangan potensi manusia dimasa yang akan datang. Oleh karena pentingnya fungsi ini maka pengelolaan perguruan tinggi haruslah dengan cara yang professional, tepat guna, efektif dan efisien guna menjawab tantangan jaman yang penuh dengan persaingan. Seorang pimpinan yang mengambil keputusan haruslah orang yang mumpuni di bidangnya dan memiliki kompetensi, pengalaman serta cara pandang yang luas terhadap pengembangan organisasi kedepan. Penerapan pola kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat menumbuhkan semangat bersama dengan seluruh elemen organisasi sehingga terwujudlah sinergi dalam rangka penyesuaian visi misi kedepan demi kelangsungan organisasi yang lebih baik.

Taraf kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah kunci yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dengan adanya kepuasan yang dimiliki oleh setiap anggota akan dapat mempermudah pengelolaan sumber daya manusia dengan cara menumbuhkan semangat dan sebaliknya apabila tingkat kepuasannya rendah maka akan dapat menimbulkan beberapa masalah. Kepuasan karyawan dapat memberikan rangsangan

terhadap kinerja yang dapat bertahan lama cukup lama. Karena pada dasarnya kepuasan karyawan ialah sebagai perwujudan komitmen pribadi sebagai ekspresi tersalurnya hasrat dalam mencapai tujuan organisasi yang dimana karyawan bekerja didalamnya. Oleh karena itu, sebuah komitmen yang berwujud gagasan dalam perilaku organisasi dan mengubah kinerja secara keseluruhan. Anggota yang mempunyai nilai *satisfaction* terhadap organisasi merupakan yang terlibat secara penuh dan antusias terhadap pekerjaan mereka (Indrasari, 2012). Pendapat lain menyebutkan bahwa *employee satisfaction* memberikan stimulus pada karyawan untuk lebih bersimpati terhadap organisasi dan cenderung memberikan loyalitas tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk berbuat tidak adil kepada organisasi (Schneider, 2004). Dengan begitu, dapat disimpulkan sementara bahwa peranan *employee satisfaction* adalah sangat penting untuk dimiliki setiap anggota dalam organisasi.

Model kepemimpinan juga menjadi isu sensitif belakangan ini seiring dengan beberapa masalah yang timbul berhubungan dengan pengelolaan sebuah organisasi seperti perguruan tinggi. Banyak sekali kita temukan contoh di lapangan bahwa sukseksi kepemimpinan menjadi penghalang atau penghambat laju pertumbuhan dalam memajukan perguruan tinggi. Kepemimpinan disini dapat diartikan sebagai proses memengaruhi

dan memotivasi seorang pengikut atau anggota dalam menentukan tujuan organisasi. Model kepemimpinan yang takan dikaji dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan *transactional*, *transformational*, dan kepemimpinan melayani atau disebut (*Servant Leadership*). Seorang *leader* selalu mengutamakan dalam hal melayani seseorang atau pengikutnya terlebih dahulu daripada mengharapkan status sebagai pemimpin. Salah satu ciri yang dapat diidentifikasi dari adanya *leadership* ialah dengan adanya kemampuan untuk mengembangkan potensi orang lain (Wibowo, 1984). Disebutkan juga bahwa *leadership* sebagai seorang yang mau melayani orang lain dengan mengupayakan pembangunan dan kesejahteraan untuk memenuhi tujuan bersama (Page dan Wong, 2000).

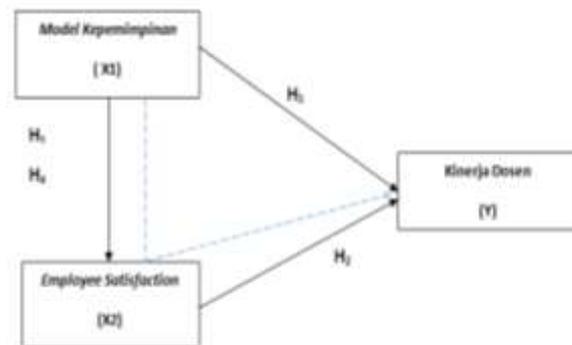
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menggali bagaimana proses kepuasan itu terjalin dan mencari jawaban apakah *model leadership* sudah terlaksana dengan baik ataukah masih belum dan apakah selama ini berdampak pada kinerja melalui *employee satisfaction*. Penelitian ini akan dilakukan di perguruan tinggi yang berada di Jombang, Jawa Timur. Peneliti menggunakan kesempatan ini untuk menggali segala informasi dan data yang ada menjadi sebuah isu penting dengan tujuan (1) Untuk menguji apakah *model kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi di Jombang. (2) Untuk mengetahui apakah *model kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap *employee satisfaction* pada kinerja dosen di perguruan tinggi di Jombang. (3) Untuk menguji apakah *employee satisfaction* berpengaruh positif pada kinerja dosen di perguruan tinggi di Jombang. (4) Untuk mengetahui apakah *employee satisfaction* memediasi hubungan antara *model kepemimpinan* dan kinerja pada dosen di perguruan tinggi di Jombang.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa *employee satisfaction* tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara *model kepemimpinan* dan kinerja dosen karena sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh *model kepemimpinan* secara langsung akan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dosen tanpa harus melalui proses *employee satisfaction* terlebih dahulu, sehingga dalam penelitian ini *model kepemimpinan* memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dosen untuk meningkatkan perfoma organisasi secara keseluruhan. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang hasil penelitian ini, maka pada bagian selanjutnya akan diuraikan tentang kajian teoritis dan perumusan hipotesis penelitian, metodologi penelitian, dan hasil penelitian. Selanjutnya, pemahaman secara mendalam tentang hasil analisis empirik akan disarikan dalam kesimpulan penelitian dan kemungkinan penelitian di masa mendatang.

Hipotesis :

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Satisfaction* seorang dosen pada perguruan tinggi di Jombang.
2. H2: *Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Jombang.
3. H3: Model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Jombang.
4. H4: *Employee Satisfaction* menjembatani hubungan antara Model Kepemimpinan dan kinerja dosen di perguruan tinggi di Jombang.



Adapun persamaan dari kedua model tersebut adalah sebagai berikut:

Persamaan model 1:

$$X_2 = \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

X_2 = *Employee Satisfaction*

β = Koefisien standarisasi

X_1 = Model Kepemimpinan

e = error

Sedangkan model 2 dinyatakan dengan persamaan berikut.

$$Y = \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

β = Koefisien standarisasi

X_2 = *Employee Satisfaction*

X_1 = Model Kepemimpinan

e = error

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif dimana akan menggunakan dua variabel atau lebih, yang masing-masing nilai variabel dimiliki oleh individu. Tujuannya adalah mencari pengaruh variabel bebas yaitu Model Kepemimpinan (X_1) dan *Employee Satisfaction* (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y).

Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi yang ada di Jombang, Jawa Timur. Dalam kurun waktu bulan Februari sampai Juli 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di semua jurusan yang terdapat pada perguruan tinggi di Jombang yang memiliki Nomor Induk (terdaftar).

jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 250 orang dari total populasi tersebar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *simple random sampling* yang dimana akan memberikan kesempatan yang sama kepada responden.

Data primeryang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebar kuesioner tertutup. Menggunakan interval skor maksimal lima dan minimal satu adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal yang memiliki rujukan dan sumber yang sama dengan topic penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Model Kepemimpinan (X1)

Bisa dilihat bahwa rata-rata tertinggi dari pernyataan tentang variabel Model Kepemimpinan adalah pada pernyataan no. 3 (X1.3), dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Yang itu berartisebagian besar pimpinan dosen perguruan tinggi, dalam pengambilan keputusan sering kali berdasarkan musyawarah mufakat dan menangkap aspirasi dari bawahannya.

Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Servant Leadership

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Deviasi standar
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	1	1,2	10	12,5	21	26,3	29	36,3	19	23,8	3,69	1,014
X1.2	1	1,2	7	10	22	27,5	32	40	17	21,3	3,70	0,960
X1.3	0	0	5	7,5	21	26,3	35	43,8	18	22,5	3,81	0,873
X1.4	0	0	8	11,3	22	27,5	35	43,8	14	17,5	3,68	0,897
X1.5	2	2,3	3	3,8	25	31,3	33	41,3	17	21,3	3,75	0,921

Keterangan:

STS adalah sangat tidak setuju, TS adalah tidak setuju, N adalah netral, S adalah setuju dan SS adalah sangat setuju.

2. Employee Satisfaction (X2)

Untuk Variabel Employee Satisfaction nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan no 4 (X2.4), dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Hal itu menandakan bahwadosen merasa memiliki antusiasme yang tinggi terhadap segala urusan dilingkungan kampus.

Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Employee Engagement.

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Deviasi Standar
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	2	2,5	1	1,3	20	25	36	45	21	26,3	3,91	0,889
X2.2	0	0	6	7,5	21	26,3	40	50	13	16,3	3,75	0,819
X2.3	1	1,3	10	12,5	22	27,5	24	30	23	28,8	3,73	1,055
X2.4	0	0	2	2,5	17	21,3	29	36,3	32	40	4,14	0,838
X2.5	0	0	4	5	17	21,3	31	38,8	28	35	4,04	0,878
X2.6	0	0	1	1,3	17	21,3	35	43,8	27	33,8	4,10	0,773
X2.7	0	0	1	1,3	15	18,8	37	46,3	27	33,8	4,13	0,753
X2.8	0	0	5	6,3	28	35	33	41,3	14	17,5	3,70	0,833

Keterangan:

STS adalah sangat tidak setuju, TS adalah tidak setuju, N adalah netral, S adalah setuju dan SS adalah sangat setuju.

3. Kinerja Dosen (Y)

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Kinerja Dosenadalah pernyataan no 1 (Y1), dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Artinya, dosen merasa

memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan sempurna yang selaras dengan instruksi pimpinan.

Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Dosen

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata	Deviasi Standar
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0	4	5	19	23,8	41	51,3	16	20	3,86	0,791
Y2	0	0	5	6,3	21	26,3	40	50	14	17,5	3,79	0,807
Y3	0	0	4	5	21	26,3	38	47,5	17	21,3	3,85	0,813
Y4	1	1,3	11	13,8	15	18,8	35	43,8	18	22,5	3,73	1,006
Y5	1	1,3	10	12,5	12	15	37	46,3	20	25	3,81	0,995

Keterangan:

STS adalah sangat tidak setuju, TS adalah tidak setuju, N adalah netral, S adalah setuju dan SS adalah sangat setuju.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah *Pearson product moment*, Hasil dari uji ini signifikansi *Pearson correlation* yang menunjukkan bahwa variabel Model Kepemimpinan (X1) memiliki nilai yang kurang dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha=5\%$). Yang itu berarti seluruh pernyataan adalah terqualifikasivalid. Kedua adalah variabel *Employee Satisfaction* (X2) yang diketahui mewakili nilai signifikansi ($p<0,05$). Artinya bahwa pernyataan yang digunakan adalah pernyataan yang valid. Terakhir yaitu hasil uji validitas pada variabel Kinerja Dosen (Y) adalah sama yaitu kurang dari nilai kritis, yakni 0,05 ($\alpha=5\%$). Artinya, setiap pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan melihat hasil pengujian dari ketiga variable diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang mewakili setiap variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Model Kepemimpinan(X1)	0,742	Reliabel
Employee Satisfaction(X2)	0,881	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,876	Reliabel

Dari keterangan diatas disebutkan bahwa masing-masing dari variabel yang diteliti memiliki nilai yang lebih dari 0,600 yang sekaligus menjelaskan bahwa instrumen yang dianalisis telah *Reliable* (andal)

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji kenormalitasan model menggunakan *Kolmogorov - Smirnov*.

Hasil uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
Panel A : Model 1 Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	0,728 0,522
Panel B: Model 2 Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	1,239 0,275

Hasil uji menunjukkan nilai residu berdistribusi normal yakni pada nilai lebih besar dari 5%. Dan dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Heterokedastisitas

Hasil Uji Gletjer

Model	Keterangan	Unstandardized Coefficients		t-hitung	p-value
		B	Std.Error		
1	(Constant)	0,544	0,129	4,226	0,000
	Model Kepemimpinan	-0,048	0,034	-1,423	0,159
2	(Constant)	0,263	0,168	1,564	0,122
	Model Kepemimpinan	0,012	0,055	0,222	0,825
	Employee Satisfaction	-0,004	0,063	-0,066	0,948

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari yang disyaratkan yaitu 0,05. Oleh karena itu, model dari kedua regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3. Multikolinieritas (Model 2)

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang didapatkan < 10, maka model regresi yang digunakan bebas.

Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Model Kepemimpinan(X1)	0,434	2,264
Employee Satisfaction(X2)	0,442	2,264

Autokorelasi

Pengujian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Untuk uji *durbin watson* ini melihat nilai *Durbin-Watson* berada diantara *dU* dan *(4-dU)*. Berikut hasil pengujian *durbin watson* yang telah dilakukan. Jika nilai *Durbin Watson* yang diperoleh berada diantara nilai *du* dan nilai *4-du*, maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Durbin Watson Model 1 dan 2

Model	Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson	
		Du	4-du
1	1,841	1,7153	2,2847
2	2,233	1,6882	2,3118

4. Linieritas

Berdasarkan pada hasil uji diketahui bahwa nilai signifikansi berada lebih kecil dari nilai yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil ini menjelaskan bahwa model yang digunakan adalah linier.

Hasil Uji Linieritas Model 1 dan 2

Variabel	F	p-value
Panel A : Model 1 Employee engagement->Servant leadership	124,412	0,000
Panel B : Model 2 Kinerja Karyawan -> Servant Leadership	170,724	0,000
Kinerja Karyawan -> Employee Engagement	191,305	0,000

Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Model	Keterangan	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	R2	Fhitung (Sig.)
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1,506	0,250	6,030	0,000	0,558	98,578 (0,000)
	Ave Servant Leadership	0,653	0,066	9,929	0,000		
2	(Constant)	-0,448	0,268	-1,672	0,099	0,779	135,721
	Ave Servant Leadership	0,480	0,088	5,473	0,000		

Ave Employee Engagement	0,626	0,100	6,239	0,000	(0,773)
-------------------------	-------	-------	-------	-------	---------

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = 1,506 + 0,653X_1$$

$$Y = -0,448 + 0,480X_1 + 0,626X_2$$

Pada Uji t diperlihatkan bahwa variabel *Model Kepemimpinan(X1)* berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* dengan koefisien positif dan nilai R^2 sebesar 0,558 yang dapat menerangkan bahwa kemampuan *variable X1* dalam menerangkan X_2 ialah sebesar 55,8%. Pada Uji F, nilai signifikansi F yakni sebesar 0,000. Yang berarti Model Kepemimpinan dan *Employee Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Direct-Indirect Effect

Path analisis ini dilakukan dengan menghitung pengaruh tidak langsung terlebih dahulu. Pengaruh tersebut dihitung dengan mengalikan koefisien dari jalur pengaruh langsung yang dilalui. Jika hasil perkalian nilai koefisien tersebut lebih besar dari koefisien yang memiliki hubungan langsung, maka hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung, dan sebaliknya (Ghozali, 2009:211)

Hasil Estimasi Direct dan Indirect Effect

Variabel Independent	Variabel Dependent	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Employee Satisfaction	Kinerja Dosen	0,626	-	0,626
Model Kepemimpinan	Kinerja Dosen	0,480	(0,653) x (0,626) = 0,408	0,888

Hasil pengujian diatas menerangkan bahwa variabel *Employee Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh Model Kepemimpinan terhadap kinerja dosen karena memiliki nilai yang lebih kecil dari pengaruh langsungnya.

4. KESIMPULAN

Keimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen
2. Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Satisfaction*
3. *Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen
4. *Employee Satisfaction* tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara Model Kepemimpinan dan Kinerja Dosen

5. DAFTAR PUSTAKA

Barbuto, J.E. dan Wheeler, D.W. (2002) *Becoming a Servant Leader: Do You Have What it Takes?*, NebGuide G02-1481-A. Lincoln: University of Nebraska.

Damayanti, A.P. (2013) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, Jupe UNS, Vol 2, No.1, Oktober 2013.

- Dessler, G. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa: Paramita Rahayu). Edisi kesepuluh jilid 1 dan 2. Jakarta: PT.Indeks.
- Federman, B. (2009) *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Mangkunagara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McBain, R. (2007) *The Practice of Engagement, Research into Current Employee Engagement Practice*. Vol 6 (6), 34.
- McNee-Smith, D.K. (1991)*The Impact of Leadership Behaviors Upon Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment of Followers*. UMI No. 9129739. Dissertation of Seattle University.
- Moleong, L.J. (STIESIA Surabaya, Tanggal 2-3 Juni 2012).
- Spears, L. (1996) *Reflections on Robert K. Greenleaf and Servant Leadership. Leadership & Organization Development Journal*, 17 (7), 33-35.
- Sugiyono. (2005) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2013) *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Thoha, M. (1983) *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tritch, T. (2003) *Engagement Drives Results at New Century*. *Gallup Management Journal*, 11(3), 12-13.
- Walgito, B. (2001) *Psikologi Sosial*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wellings, R. (2010) *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Journal of Development Dimensions International, Inc., MMV.
- Whitney, F. (1960) *The Element Of Research*. New York : Prentice-Hall, Inc.