

The Influence Of Transformational Leadership On Work Motivation And Lecturer Performance At Private Universities In Makassar City

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar

Tarmizi Akbar^{1*}, Syahril², Abdul Rohman³, Arikus Oruw⁴

Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang, Banten^{1,2,3,4}

2407030029@students.unis.ac.id^{1*}, 2407030034@students.unis.ac.id²,

2407030111@students.unis.ac.id³, 2407030173@students.unis.ac.id⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership on lecturers' performance, both directly and through work motivation as a mediating variable. The research was conducted among lecturers at private universities in Makassar City with a total of 115 respondents. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26. Validity and reliability tests showed that all instruments used were valid and reliable. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression and the Sobel test. The results show that transformational leadership has a significant effect on both work motivation and lecturer performance. Moreover, work motivation was found to significantly influence performance and mediate the relationship between transformational leadership and lecturer performance. These findings highlight the importance of implementing transformational leadership styles to improve academic staff performance by strengthening work motivation. This study offers practical implications for higher education leaders to develop inspiring leadership strategies and suggests future research explore other variables such as job satisfaction or organizational culture.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Lecturer Performance, Mediating Variable, Private Higher Education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilaksanakan pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linier berganda dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja dosen dan memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penguatan motivasi kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan perguruan tinggi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang inspiratif, serta memberikan arah bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel lain seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen, Variabel Mediasi, Perguruan Tinggi Swasta.

1. Pendahuluan

Indonesia memiliki sistem pendidikan tinggi yang sangat besar dan kompleks. Pada tahun 2023, jumlah perguruan tinggi di Indonesia mencapai 4.523 institusi, menjadikannya negara dengan jumlah kampus terbanyak kedua di dunia setelah India (Edu Detik, 2023). Dari

jumlah tersebut, sekitar 96% merupakan perguruan tinggi swasta, menunjukkan dominasi sektor swasta dalam penyediaan pendidikan tinggi di Indonesia. Jumlah dosen di Indonesia juga terus meningkat, dengan total mencapai 303.670 orang pada tahun 2025. Namun, hanya sekitar 25% dari mereka yang telah menyelesaikan pendidikan doktoral, yang menunjukkan tantangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar di perguruan tinggi (Edu Detik, 2025). Meskipun jumlah institusi dan tenaga pengajar meningkat, kualitas pendidikan tinggi Indonesia masih menghadapi tantangan. Dalam peringkat sistem pendidikan dunia tahun 2023, Indonesia berada di posisi ke-67 dari 203 negara (Team Katadata, 2023). Hal ini mencerminkan perlunya peningkatan kualitas dalam berbagai aspek pendidikan tinggi, termasuk kepemimpinan dan motivasi kerja dosen, untuk meningkatkan kinerja dan daya saing global.

Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya Kota Makassar, telah berkembang menjadi pusat pendidikan tinggi di kawasan timur Indonesia. Menurut data dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI), terdapat sekitar 160 perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Makassar (Tim Aku Pintar, 2023). Dari jumlah tersebut, sekitar 65 institusi merupakan perguruan tinggi swasta yang aktif beroperasi (Rakyat Sulsel, 2024). Institusi-institusi ini memainkan peran penting dalam menyediakan akses pendidikan tinggi bagi masyarakat dan berkontribusi signifikan terhadap pembangunan sumber daya manusia di wilayah tersebut. Namun, tantangan dalam hal kualitas dan akreditasi masih menjadi perhatian. Sebuah laporan mengungkapkan bahwa sekitar 30 hingga 40 persen dari kampus-kampus di Makassar belum memperoleh akreditasi resmi, yang dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang diberikan (Tempo, 2023). Situasi ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas tata kelola dan kepemimpinan di perguruan tinggi swasta, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dosen dan, pada akhirnya, kinerja institusi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional telah menjadi pendekatan yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan tinggi. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi melalui visi yang jelas, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal. Howell et al. (2022) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kompetensi penting bagi calon pemimpin di lingkungan pendidikan tinggi, terutama dalam menghadapi tantangan kompleks di era modern (Howell et al., 2022). Studi oleh Bhakuni et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat mendorong inovasi dan perubahan positif dalam institusi pendidikan tinggi, dengan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan (Bhakuni et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian oleh Emeanulu dan Sayed (2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi belajar mahasiswa, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja akademik mereka (Emeanulu & Sayed, 2024). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam konteks organisasi bisnis, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja institusi pendidikan tinggi.

Motivasi kerja dosen merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja mereka di lingkungan perguruan tinggi. Zhao (2024) menekankan bahwa strategi peningkatan motivasi dan kinerja staf akademik sangat penting dalam menghadapi tantangan di pendidikan tinggi (Zhao, 2024). Studi oleh Zlate dan Cucui (2014) mengungkapkan bahwa proses motivasi dalam universitas adalah kompleks dan memerlukan penerapan mekanisme motivasional yang tepat oleh manajemen untuk mencapai kinerja optimal (Zlate & Cucui, 2015). Selain itu, penelitian oleh Iqbal et al. (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dosen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka di perguruan tinggi, dengan budaya kualitas sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Iqbal et al., 2023). Temuan-temuan ini

menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi kerja dosen secara efektif sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi.

Kinerja dosen merupakan indikator utama dalam menilai kualitas dan efektivitas perguruan tinggi. Kinerja tersebut mencakup pelaksanaan tridarma perguruan tinggi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian oleh Saputri et al. (2023) menunjukkan bahwa kinerja dosen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 47,2% terhadap variabel kepuasan mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (Saputri et al., 2023). Selain itu, studi oleh Rifkhan (2018) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, etos kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Pamulang (Rifkhan, 2018). Penelitian lain oleh Herawati dan Rinofah (2019) menekankan pentingnya motivasi, kondisi sarana dan prasarana, serta penggunaan teknologi informasi dalam memengaruhi kinerja dosen secara keseluruhan (Herawati & Rinofah, 2019). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja dosen harus dilakukan secara holistik, mencakup aspek individual dan institusional, untuk mencapai kualitas pendidikan tinggi yang optimal.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja dosen merupakan tiga komponen kunci yang saling terkait dalam membentuk kualitas pendidikan tinggi. Kepemimpinan transformasional berpotensi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, adaptif, dan produktif, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi internal dosen dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong dosen untuk meningkatkan performa tridarma perguruan tinggi secara optimal. Namun, masih terbatas penelitian yang mengkaji keterkaitan ketiganya secara simultan, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di Indonesia bagian timur, seperti di Kota Makassar. Padahal, perguruan tinggi swasta memegang peran dominan dalam sistem pendidikan tinggi Indonesia, dan menghadapi tantangan tersendiri dalam hal kualitas kepemimpinan serta pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja dosen, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil temuan diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis bagi pimpinan perguruan tinggi swasta dalam mengelola dan mengembangkan potensi dosen secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk di sektor pendidikan tinggi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) dan dikembangkan secara lebih operasional oleh Bass dan Bass & Avolio (1994) melalui instrumen Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Kepemimpinan transformasional ditandai dengan empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan dosen untuk mencapai tujuan institusi, tetapi juga memfasilitasi perkembangan pribadi dan profesional mereka. Studi oleh Emeanulu dan Sayed (2024) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik. Demikian pula, Bhakuni et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja. Dalam kerangka teori kebutuhan, Herzberg et al. (1959) membagi motivasi menjadi dua faktor utama:

motivator (faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik seperti gaji, kebijakan, dan kondisi kerja). Dosen yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih aktif dalam melaksanakan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Zhao (2024) menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas akademik. Zlate dan Cucui (2014) juga menegaskan pentingnya pendekatan motivasional yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja individu di lingkungan universitas. Motivasi kerja yang terkelola dengan baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi institusi secara keseluruhan.

Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas tridarma perguruan tinggi, yakni pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan tinggi, kinerja dosen mencerminkan profesionalisme dan efektivitas institusi secara keseluruhan. Penelitian oleh Saputri et al. (2023) menyimpulkan bahwa kinerja dosen berpengaruh langsung terhadap kepuasan mahasiswa, sementara Herawati dan Rinofah (2019) menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan dukungan kelembagaan. Oleh karena itu, kinerja dosen tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor manajerial dan psikologis seperti kepemimpinan dan motivasi kerja, yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di lima perguruan tinggi swasta terkemuka di Kota Makassar, yaitu Universitas Muslim Indonesia, Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas Bosowa, Universitas Fajar, dan Universitas Handayani Makassar. Kelima institusi ini dipilih karena representatif dalam menggambarkan keragaman manajemen kelembagaan swasta di kota tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang aktif mengajar di lima PTS tersebut. Berdasarkan data yang dihimpun dari laman resmi masing-masing institusi dan pangkalan data Dikti, jumlah populasi dosen tetap diperkirakan mencapai ±420 orang. Penentuan jumlah minimum sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dengan $N = 420$ dan tingkat kesalahan (margin of error) $e = 0.05$, diperoleh minimum sampel sebesar:

$$n = \frac{420}{1 + 420 (0,5^2)} = \frac{420}{1 + 1,05} = \frac{420}{2,05} = 205$$

Namun, karena keterbatasan waktu dan logistik pengumpulan data, sampel aktual yang terkumpul adalah sebanyak 115 responden, dan teknik yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: (1) dosen tetap minimal dua tahun masa kerja, (2) aktif dalam pengajaran selama dua semester terakhir, dan (3) bersedia menjadi responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala Likert (1–5) yang dikembangkan berdasarkan teori dari Bass & Avolio (1994) untuk kepemimpinan transformasional, teori Herzberg (1959) untuk motivasi kerja, dan indikator tridarma perguruan tinggi untuk kinerja dosen. Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, sebelum dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung antar variabel dan uji Sobel untuk menguji peran mediasi motivasi kerja.

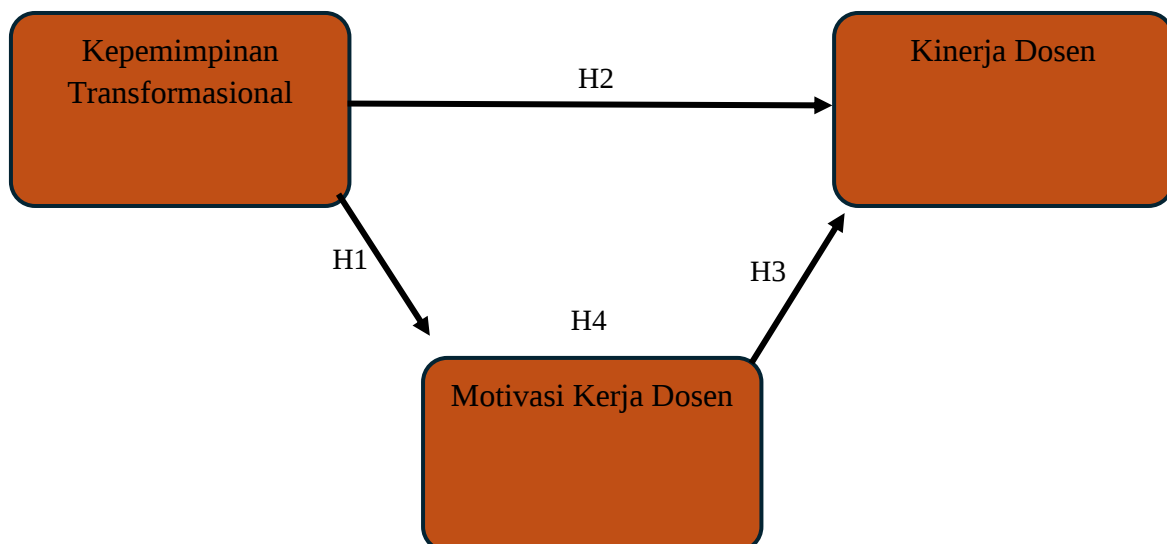


Gambar 1. Tahapan Penelitian

Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, sebelum dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung antar variabel dan uji Sobel untuk menguji peran mediasi motivasi kerja. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Alur lengkap tahapan penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 diatas.

Penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional oleh Bass & Avolio (1994), teori motivasi dua faktor oleh Herzberg (1959), serta konsep kinerja yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2005). Peneliti menduga bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja dosen, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen.

Hubungan antar variabel tersebut divisualisasikan dalam kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen.

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total variabel masing-masing. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi berada di atas 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Detail nilai korelasi item-total dapat dilihat pada Tabel Validitas Item-Total.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Korelasi terhadap Total	Item	Korelasi terhadap Total
X1	0,978	Z4	0,967
X2	0,977	Z5	0,968
X3	0,974	Z6	0,967
X4	0,979	Z7	0,961
X5	0,981	Z8	0,964
X6	0,978	Y1	0,975
X7	0,978	Y2	0,971
X8	0,975	Y3	0,974
X9	0,979	Y4	0,975
X10	0,979	Y5	0,970
Z1	0,961	Y6	0,979
Z2	0,967	Y7	0,972
Z3	0,965	Y8	0,966

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen pengukuran pada masing-masing variabel. Teknik yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen pada variabel Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai alpha sebesar 0.995, sedangkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0.991, dan Kinerja Dosen sebesar 0.993. Ketiga nilai ini berada jauh di atas batas minimum reliabilitas sebesar 0.70, yang berarti bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan reliabel.

Tabel 2. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.995
Motivasi Kerja (Z)	0.991
Kinerja Dosen (Y)	0.993

Analisis regresi dilakukan untuk menguji empat hipotesis yang diajukan:

H1: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Model regresi sederhana menghasilkan nilai koefisien regresi positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi $p < 0.001$ dan R^2 yang menjelaskan sebagian besar variabilitas pada motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima: kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H2: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

Hasil regresi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen ($p < 0.001$). Hal ini mendukung H2, bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan dosen, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Regresi antara motivasi kerja dan kinerja dosen juga menunjukkan hasil yang signifikan ($p < 0.001$), yang berarti H3 diterima: motivasi kerja secara positif memengaruhi kinerja dosen.

H4: Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja (Uji Sobel)

Uji Sobel dilakukan untuk menguji peran mediasi motivasi kerja antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Hasil uji menunjukkan nilai $Z = 7.452$, yang jauh di atas nilai kritis 1.96. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen, sehingga H4 diterima.

Tabel 3. Hasil Regresi

Model	R Square	F	Sig.	B (X_total)	Sig. X_total	B (Z_total)	Sig. Z_total
H1: $X \rightarrow Z$	0.007	0.804	0.372	-0.074	0.372		
H2: $X \rightarrow Y$	0.001	0.11	0.741	0.032	0.741		
H3: $Z \rightarrow Y$	0.016	1.87	0.174			-0.148	0.174
H4: $X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.017	0.951	0.389	0.021	0.827	-0.146	0.183

H1: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian mutakhir.

Penelitian oleh Adinda Fitriani & Muafi (2023) dalam Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di lingkungan birokrasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual mendorong pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian visi organisasi.

Penelitian kedua oleh Suryadi et al. (2024) dalam Transforma Jurnal Manajemen menyimpulkan bahwa pemimpin transformasional menciptakan suasana kerja yang positif melalui visi yang kuat, dukungan emosional, serta pemberdayaan pegawai. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik karyawan secara nyata. Pegawai merasa lebih dihargai, termotivasi untuk berinovasi, dan terdorong mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, studi oleh Yulianti et al. (2024) dalam Volatilitas: Jurnal Manajemen dan Bisnis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan bahwa dimensi motivasi inspirasional dan pengaruh ideal memiliki kontribusi dominan dalam membentuk motivasi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dalam berbagai konteks organisasi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi swasta di Makassar.

H2: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Penelitian oleh Rustiadi (2022) di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dalam studinya, Rustiadi mencatat bahwa dimensi-dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dari pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dosen.

Selanjutnya, studi oleh Nur (2021) di Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menyoroti bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan tantangan intelektual kepada bawahannya dapat mendorong peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi.

Selain itu, penelitian oleh Angriani et al. (2020) di Universitas Dr. Soetomo Surabaya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini menekankan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi.

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Penelitian oleh Yunarti (2017) di STAIN Jurai Siwo Metro menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik. Dalam studinya, Yunarti mencatat bahwa dimensi-dimensi motivasi seperti keberhasilan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan memiliki korelasi yang kuat terhadap semangat kerja dan produktivitas dosen.

Selanjutnya, studi oleh Handican et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen memiliki pengaruh melalui variabel intervening kinerja dosen terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Penelitian ini menyoroti bahwa dosen yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi belajar mahasiswa.

Selain itu, penelitian oleh Amanta et al. (2025) di Institut Teknologi Sumatera mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen. Studi ini menekankan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dosen, yang sangat penting dalam mendukung kinerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi.

H4: Peran Mediasi Motivasi Kerja antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen. Temuan ini menguatkan pemahaman bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan dan performa individu dalam organisasi pendidikan.

Penelitian oleh Pratama & Widyatmoko (2024) mengungkap bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta. Hasil serupa ditemukan oleh Astuti (2018) di STIE

Malangkucecwara, yang menunjukkan bahwa dosen dengan tingkat motivasi kerja tinggi sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Demikian pula, Nur (2021) dalam penelitiannya di Universitas Pendidikan Indonesia menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformatif dapat meningkatkan kinerja dosen melalui peningkatan motivasi kerja mereka.

Menariknya, Tribuana (2024) dalam konteks yang berbeda yakni sektor perbankan juga menemukan bahwa motivasi kerja secara efektif memediasi hubungan antara faktor internal individu (IQ dan EQ) dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja sebagai variabel intervening bukan hanya berlaku dalam konteks kepemimpinan, tetapi juga dalam ranah psikologis dan lintas sektor organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menegaskan pentingnya membangun sistem kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pada visi dan arah, tetapi juga pada upaya sistematis membangun motivasi kerja sebagai jalur untuk meningkatkan performa tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya motivasi sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan fokus pada dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Makassar. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keempat hipotesis yang diajukan terbukti secara signifikan, dengan pengaruh langsung dan tidak langsung yang relevan secara statistik. Pertama, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, pemimpin yang mengedepankan inspirasi, perhatian individual, dan tantangan intelektual mampu meningkatkan semangat kerja dosen. Kedua, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki dampak praktis dalam meningkatkan performa tridarma dosen. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, yang menegaskan bahwa dosen yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keempat, motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan jalur penting dalam mengoptimalkan pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kerja.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola perguruan tinggi, khususnya pimpinan fakultas atau universitas, untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kinerja dosen tidak hanya dapat dicapai melalui kebijakan administratif, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan mendukung secara psikologis. Pihak manajemen diharapkan memberikan perhatian lebih pada aspek motivasional seperti pengakuan, tantangan intelektual, dan keterlibatan emosional dosen dalam pengambilan keputusan strategis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan wilayah dan jumlah responden yang hanya mencakup perguruan tinggi swasta di Kota Makassar. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis, misalnya di tingkat regional atau nasional, dan melibatkan beragam jenis institusi, termasuk perguruan tinggi negeri. Selain itu, disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau dukungan organisasi sebagai variabel intervening atau moderating, guna mendapatkan

pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika kinerja dosen dalam pendidikan tinggi.

Daftar Pustaka

- Amanta, M. R. A. P., Susanto, J., Anggraini, V., Harvanny, K., Manogari, T. D., Irawati, F. D., & Sitinjak, M. A. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi Sumatera dengan Metode Regresi Linier Berganda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi "SainTek" Seri III*, 2(1), 369–378. <https://conference.ut.ac.id/index.php/saintek/article/view/4997>
- Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The effect of transactional and transformational leadership on lecturer performance with job satisfaction as the mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1263–1272. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.180>
- Astuti, T. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen & Karyawan (Studi pada STIE Malangkecewara Malang). *Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) STIE Indocakti Malang*, 49–59. <https://oldlppm.indocakti.ac.id/berita-312-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-dosen-karyawan.html>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=_z3_BOVYK-IC
- Bhakuni, Dr. S., Pal, Dr. R. K., & Saxena, Mr. S. (2024). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION: A STEP TOWARDS INNOVATION AND POSITIVE CHANGE. *International Journal of Science, Technology & Management*, 13(2), 1–7. https://ijstm.com/images/short_pdf/1708942704_J3015.pdf
- Burns, J. M. G. (1978). *Leadership*. Harper & Row. <https://books.google.co.id/books?id=DeztAAAAMAAJ>
- Edu Detik. (2023). 10 Negara dengan Jumlah Kampus Terbanyak di Dunia, Indonesia Nomor Berapa? *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7222579/10-negara-dengan-jumlah-kampus-terbanyak-di-dunia-indonesia-nomor-berapa>
- Edu Detik. (2025). Jumlah Dosen di Indonesia Capai 303 Ribu, Mendikti: yang Lulus Doktor Baru 25%. *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-7822134/jumlah-dosen-di-indonesia-capai-303-ribu-mendikti-yang-lulus-doktor-baru-25>
- Emeanulu, L. U., & Sayed, H. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style on Students' Learning Motivation in UK Universities. *OALib*, 11(03), 1–21. <https://doi.org/10.4236/oalib.1111295>
- Fitriani, A., & Muafi. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1409–1414. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i4.743>
- Handican, R., Suryani, A. I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasiswa. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(3), 2234–2249. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>
- Herawati, J., & Rinofah, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i2.395>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work, 2nd ed. In *The motivation to work, 2nd ed*. John Wiley.

- Howell, J. L., Bullington, K. E., Gregory, D. E., Williams, M. R., & Nuckols, W. L. (2022). Transformational Leadership in Higher Education Programs. *Journal of Higher Education Policy And Leadership Studies*, 3(1), 51–66. <https://doi.org/10.52547/johepal.3.1.51>
- Iqbal, S., Razalli, M. R., & Taib, C. A. Bin. (2023). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on higher education performance: mediating effect of quality culture. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1099415>
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Ketujuh). PT Refika Aditama.
- Nur, L. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN (Kasus Pada Dosen Kampus Daerah Universitas Pendidikan Indonesia)*. <https://repository.upi.edu/70197/>
- Pratama, F. E., & Widyatmoko, W. F. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dosen Universitas Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta*. <https://eprints.uty.ac.id/16569/>
- Rakyat Sulsel. (2024). 5 Perguruan Tinggi Swasta Ternama di Makassar. *Rakyat Sulsel (Fajar.Co.Id)*. https://rakyatsulsel.fajar.co.id/2024/07/13/5-perguruan-tinggi-swasta-ternama-di-makassar/?utm_source=chatgpt.com
- Rifkhan, R. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG. *Jurnal Renaissance*, 3(2), 358. <https://doi.org/10.53878/jr.v3i2.82>
- Rustiadi, R. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI AKADEMI SEKRETARI DAN MANAJEMEN ARIYANTI. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN (EKO-BISMA)*, 1(2), 92–110. <https://doi.org/10.58268/eb.v1i2.13>
- Saputri, N., Nadiya, & Amelia. (2023). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Akademik, dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2268–2277. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1582>
- Suryadi, Y., Dewi, N. L. Y., Trisnawati, T., & Al-Amin, A.-A. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation. *Transforma Jurnal Manajemen*, 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>
- Team Katadata. (2023). Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia Capai 3.107 Unit pada 2022, Mayoritas dari Swasta. *Katadata Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/pendidikan/statistik/311cd2ed2d65506/jumlah-perguruan-tinggi-di-indonesia-capai-3107-unit-pada-2022-mayoritas-dari-swasta>
- Tempo. (2023). 30 Persen Kampus di Makassar Belum Dapat Akreditasi, Apa Penyebabnya? *Tempo.Co*. https://www.tempo.co/politik/30-persen-kampus-di-makassar-belum-dapat-akreditasi-apa-penyebabnya--160359?utm_source=chatgpt.com
- Tim Aku Pintar. (2023). 7 Kampus Swasta di Makassar Terbaik. *Aku Pintar*. https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/7-kampus-swasta-di-makassar-terbaik?utm_source=chatgpt.com
- Tribuana, D. (2024). THE INFLUENCE OF IQ AND EQ ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN BANK MNC MAKASAR, BALIKPAPAN AND SAMARINDA BRANCHES. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9761–9771. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9806>
- Yulianti, A. W., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada KSPPS BMT Binamas Purworejo). *Volatilitas: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 80–92. <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i3.5013>

- Yunarti, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dalam Mengembangkan Sistem Informasi Akademik di STAIN Jurai Siwo. *Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah*, 1(02), 193–211. <https://doi.org/10.32332/tapis.v1i02.959>
- Zhao, M. (2024). STRATEGIES FOR IMPROVING PERFORMANCE AND MOTIVATION AMONG ACADEMIC STAFF IN HIGHER EDUCATION. *Pacific International Journal*, 7(1), 73–80. <https://doi.org/10.55014/pij.v7i1.522>
- Zlate, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and Performance in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 468–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.146>