

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN LAISSEZ-FAIRE: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN**  
**TRANSFORMATIONAL, TRANSACTIONAL AND LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP: ITS INFLUENCE ON LECTURER PERFORMANCE**

**Apriano Ade Saerang<sup>1</sup>, Gloria Kristi Fanda Nones<sup>2\*</sup>,  
Harmen Fernando Sembel<sup>3</sup>, Yongker Baali<sup>4</sup>, Charles Oskar Makikama<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Management Department, Faculty of Science, Technology and Teaching, Trinita University, Manado, Indonesia

*\*Corresponding Author: Gloria Kristi Fanda Nones*

**ABSTRAK**

Kinerja dosen merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan akademik suatu institusi pendidikan tinggi. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memengaruhi produktivitas tenaga pengajar, baik melalui motivasi, arahan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun Universitas Trinita Manado memiliki reputasi yang baik, tantangan dalam meningkatkan kinerja dosennya tetap menjadi isu yang perlu dikaji lebih dalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 46 dosen. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen, sementara validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara ketiga gaya kepemimpinan yang dikaji terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar kepemimpinan kemungkinan lebih berperan dalam menentukan kinerja tenaga pengajar. Kesimpulannya, kepemimpinan di Universitas Trinita Manado tidak secara langsung memengaruhi kinerja dosen, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel lain yang lebih berpengaruh. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja dosen, seperti kebijakan pengembangan profesional, insentif kerja, serta peningkatan fasilitas akademik yang mendukung.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kinerja\_dosen, transformasional, transaksional, laissez-faire.

**ABSTRACT**

Lecturer performance is a key element in achieving the academic goals of a higher education institution. Leadership has a strategic role in influencing the productivity of teaching staff, either through motivation, direction, or creating a supportive work environment. Even though Trinita University Manado has a good reputation, the challenge of improving the performance of its lecturers remains an issue that needs to be studied more deeply. This research aims to analyze the influence of transformational, transactional and laissez-faire leadership styles on lecturer performance. A quantitative approach with survey methods was used in this research, where data was collected through questionnaires distributed to 46 lecturers. Multiple linear regression analysis was applied to test the relationship between leadership style and lecturer performance, while the validity and reliability of the instrument were tested through statistical analysis. The research results show

that there is no significant influence between the three leadership styles studied on lecturer performance, either partially or simultaneously. These findings indicate that other factors outside leadership may play a more important role in determining the performance of teaching staff. In conclusion, leadership at Trinita University Manado does not directly influence lecturer performance, so further study is needed to identify other variables that are more influential. The implication of this research is the need for a more comprehensive approach in improving lecturer performance, such as professional development policies, work incentives, and improving supporting academic facilities.

**Keywords:** leadership, lecturer\_performance, transformational, transactional, laissez-faire.

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja sumber daya manusia, termasuk dosen, merupakan faktor krusial dalam pencapaian visi dan misi suatu institusi pendidikan. Kepemimpinan menjadi salah satu variabel yang signifikan dalam memengaruhi kinerja, karena pemimpin bertanggung jawab mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins, 2006). Universitas Trinita Manado, meskipun memiliki reputasi baik, masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja dosennya. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengingat kepemimpinan yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja (Widyatmini & Hakim, 2008).

Penelitian ini berfokus pada tiga gaya kepemimpinan: transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Gaya transformasional dianggap mampu meningkatkan motivasi melalui visi inspiratif dan pengembangan individu (Bass & Avolio, 1994), sementara gaya transaksional bergantung pada sistem imbalan dan hukuman. Di sisi lain, gaya laissez-faire cenderung pasif dan kurang efektif dalam situasi yang memerlukan koordinasi ketat (Kartini Kartono, 2011). Namun, efektivitas gaya-gaya ini dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia, khususnya di Universitas Trinita, masih belum banyak diteliti.

Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah: (1) Kinerja dosen Universitas Trinita belum optimal untuk mencapai standar pendidikan tinggi; (2) Gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menghambat peningkatan kinerja; (3) Terbatasnya penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di universitas tersebut. Dampak dari masalah ini adalah terhambatnya pencapaian visi universitas dalam menyediakan pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi celah literatur sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan universitas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 46 dosen Universitas Trinita. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), transaksional (X2), dan laissez-faire (X3) terhadap kinerja dosen (Y). Variabel kontrol seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman mengajar juga dipertimbangkan. Data diolah menggunakan SPSS untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Hasil analisis diharapkan memberikan rekomendasi berbasis data dalam menentukan gaya kepemimpinan yang optimal.

Penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, namun dengan fokus berbeda. Misalnya, Djefri Suprianto (2007) meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan pada kinerja karyawan di

BAPPEDA Bengkulu, sementara Dhara Effita (2012) mengaitkan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian-penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada sektor non-pendidikan atau variabel tunggal seperti motivasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada:

1. **Konteks Spesifik:** Fokus pada lingkungan akademik di Universitas Trinita, yang belum pernah diteliti sebelumnya.
2. **Kombinasi Gaya Kepemimpinan:** Analisis tiga gaya kepemimpinan sekaligus (transformasional, transaksional, laissez-faire) untuk melihat mana yang paling efektif.
3. **Faktor Mediasi:** Pengidentifikasian faktor-faktor seperti usia dan pengalaman sebagai variabel kontrol yang memengaruhi hubungan kepemimpinan-kinerja.
4. **Metodologi:** Penggunaan analisis regresi berganda dengan data primer dari dosen, berbeda dengan studi sebelumnya yang sering menggunakan data sekunder.

Penelitian ini juga mengadopsi teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (1994) dan teori kinerja Mangkunegara (2009), yang belum banyak diaplikasikan di konteks perguruan tinggi Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan akademik.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire terhadap kinerja dosen.
2. Mengidentifikasi efektivitas gaya transformasional dibandingkan gaya lainnya.
3. Menjelaskan faktor-faktor yang memediasi hubungan tersebut.
4. Memberikan rekomendasi kebijakan untuk peningkatan kinerja dosen.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **survei** untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan dan kinerja dosen di Universitas Trinita Manado. Penelitian ini bersifat **cross-sectional**, di mana data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu, yaitu pada bulan Agustus 2024 (Creswell, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang memiliki **NIDN** di Universitas Trinita Manado, dengan total **228 orang**. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik **sampling acak sederhana (simple random sampling)**, dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebesar **20% dari populasi**, yaitu **46 orang** (Sugiyono, 2017).

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui **kuesioner** yang dibagikan kepada responden secara langsung dan daring. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen akademik, laporan kinerja dosen, serta referensi dari penelitian terdahulu (Sekaran & Bougie, 2016).

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu **kuesioner, wawancara, dan observasi**. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama yang berisi daftar pertanyaan berbasis **skala Likert** untuk mengukur variabel kepemimpinan dan kinerja dosen (Likert, 1932). Wawancara dilakukan secara

terbatas untuk mendukung hasil yang diperoleh dari kuesioner. Selain itu, observasi dilakukan dengan mengamati interaksi langsung antara pimpinan dan dosen (Miles, Huberman & Saldana, 2014).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan **regresi linier berganda** dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

$Y$  = Kinerja Dosen

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan Transaksional

$X_3$  = Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$e$  = Galat (error)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan **uji t** untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan **uji F** untuk melihat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati & Porter, 2009).

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah **5% ( $\alpha=0.05$ )**. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai **p-value** dan perbandingan nilai **t-hitung** dengan **t-tabel** untuk uji parsial, serta **F-hitung** dengan **F-tabel** untuk uji simultan (Hair et al., 2010).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Uraian berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan aspek jenis kelamin, usia, dan masa kerja dosen di Universitas Trinita Manado.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

	Jenis Kelamin 20-30	Tahun 31-40	Tahun >41	Jumlah
Laki-laki	2 (4,4%)	7 (15,5%)	12 (26,6%)	21 (46,6%)
Perempuan	9 (19,9%)	9 (19,9%)	7 (15,5%)	25 (55,5%)
<b>Jumlah</b>	11 (24,4%)	16 (35,5%)	19 (41,1%)	46 (100%)

**Sumber:** Data Primer setelah diolah

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas dosen Universitas Trinita Manado adalah perempuan (55,5%), sementara dosen laki-laki sebanyak 46,6%. Dari segi usia, mayoritas dosen berada dalam kelompok usia di atas 41 tahun (41,1%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar di Universitas Trinita Manado didominasi oleh dosen berpengalaman dengan usia di atas 41 tahun dan mayoritas berjenis kelamin perempuan.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dosen.

Menentukan Hipotesis

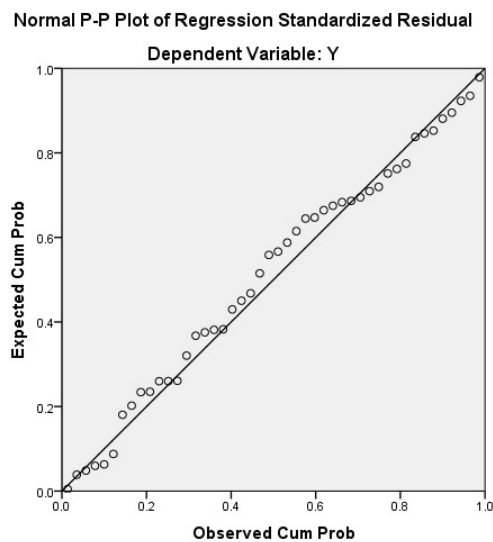
- 1)  $H_1$ : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.
- 2)  $H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.

Membandingkan Taraf Signifikansi

- 1) Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 2) Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik P-Plot Normalitas

Tabel 4.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Statistik Uji	Nilai
N	46
Mean	0.000000
Std. Deviation	4.56678067
Absolute	0.084
Positive	0.052
Negative	-0.084
Test Statistic	0.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data Primer setelah diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, nilai Asymp. Sig. sebesar **0,200 > 0,05**, yang berarti residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas**

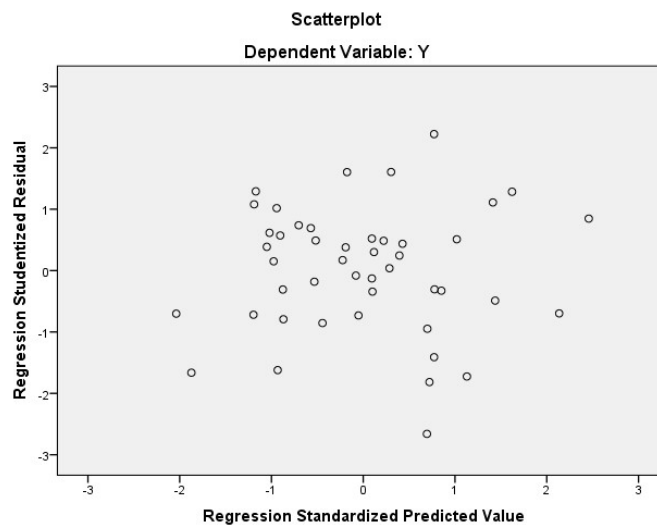
Variabel Tolerance VIF		
X1	0.507	1.972
X2	0.548	1.825
X3	0.818	1.223

**Sumber:** Data Primer setelah diolah

Jika tolerance < 0,10 atau VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel, semua variabel memiliki tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual pada model regresi.



**Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Dari gambar scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan.

#### 4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

##### Uji t (Parsial)

**Tabel 4.4 Uji t**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keputusan
X1 (Transformasional)	-0.568	1.681	0.573	Tidak berpengaruh
X2 (Transaksional)	1.496	1.681	0.142	Tidak berpengaruh

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keputusan
X3 (Laissez-Faire)	-0.921	1.681	0.362	Tidak berpengaruh

Sumber: Data Primer setelah diolah

Berdasarkan uji t, semua variabel memiliki **sig > 0,05**, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen secara parsial.

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 4.5 Uji F**

Statistik Uji Nilai	
F-hitung	0.969
F-tabel	2.83
Sig	0.416

Sumber: Data Primer setelah diolah

Nilai signifikansi **0.416 > 0.05**, sehingga **H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak**. Artinya, secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mayoritas dosen Universitas Trinita Manado adalah perempuan (55,5%) dan sebagian besar berusia di atas 41 tahun (41,1%).
2. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
3. Tidak terjadi masalah multikolinearitas maupun heteroskedastisitas dalam model regresi.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial.
5. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga gaya kepemimpinan tersebut juga tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam konteks Universitas Trinita Manado, faktor lain di luar gaya kepemimpinan kemungkinan lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja dosen.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Trinita Manado, ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketiga gaya kepemimpinan—transformasional, transaksional, dan laissez-faire—terhadap kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing gaya kepemimpinan memiliki nilai *t-hitung* yang lebih kecil dari *t-tabel*, serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) ditolak. Secara keseluruhan, pengujian simultan juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *f-hitung* yang lebih kecil dari *f-tabel* dan nilai signifikansi yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

gaya kepemimpinan yang diterapkan di Universitas Trinita Manado tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dosen.

### **Referensi/References**

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyatmini, T., & Hakim, A. (2008). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Pustaka Pelajar.