JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kualitas Kerja Dosen Tehadap Kepuasan Mahasiswa Di Universitas HKBP Nommensen Medan Dengan Motivasi Mahasiswa Sebagai Variabel Intervening

Nifarius Gulo[1], Tri Sastraman Farasi[2], Feby V Hutagalung[3], Regina Samosir[4], Rut Onike Lubis[5]
[12345]Mahasiswa Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan
nifarius.gulo@student.uhn.ac.id[1], tri.sastraman@student.uhn.ac.id[2], feby.vantina@student.uhn.ac.id[3], regina.samosir@student.uhn.ac.id[4], rut.lubis@student.uhn.ac.id[5]

ABSTRAK : Mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan mengharapkan kepuasan dan pelayanan yang baik, meskipun standar kepuasan tiap individu bervariasi. Namun, universitas menghadapi beberapa tantangan internal, seperti kedisiplinan pegawai yang kurang, transfer pengetahuan dari pelatihan dosen yang belum optimal, penempatan pejabat struktural yang tidak sesuai harapan dosen, serta beban kerja dosen yang tinggi tanpa dukungan SDM dan sarana prasarana memadai, yang semuanya berdampak pada kualitas kerja dosen dan menimbulkan ketidakpuasan. Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur SEM, menemukan bahwa kualitas kerja dosen secara signifikan dan positif memengaruhi motivasi mahasiswa (CR/t hitung = 2,109, p-value = 0,035). Selanjutnya, motivasi mahasiswa juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa (CR/t hitung = 2,712, p-value = 0,007). Menariknya, meskipun gaya kepemimpinan dan kualitas kerja dosen tidak secara langsung memengaruhi kepuasan mahasiswa, kualitas kerja dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan mahasiswa melalui motivasi mahasiswa sebagai variabel intervening (t hitung = 2,139). Ini menegaskan pentingnya meningkatkan kualitas kerja dosen untuk memicu motivasi mahasiswa demi mencapai kepuasan yang lebih baik.
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kualitas, Kepuasan, Motivasi

ABSTRACT : Students at HKBP Nommensen University Medan expect satisfaction and good service, although the standards of satisfaction vary from individual to individual. However, the university faces several internal challenges, such as poor employee discipline, less than optimal transfer of knowledge from lecturer training, placement of structural officials that do not meet lecturers' expectations, and high lecturer workloads without adequate human resource support and infrastructure, all of which have an impact on the quality of lecturers' work and cause dissatisfaction. This study, using a quantitative method with SEM measuring instruments, found that the quality of lecturers' work significantly and positively affects student motivation (CR/t count = 2.109, p-value = 0.035). Furthermore, student motivation also has a positive and significant effect on student satisfaction (CR/t count = 2.712, p-value = 0.007). Interestingly, although the leadership style and quality of lecturers' work do not directly affect student

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

satisfaction, the quality of lecturers' work has a positive and significant indirect effect on student satisfaction through student motivation as an intervening variable (t count = 2.139). This emphasizes the importance of improving the quality of lecturers' work to trigger student motivation to achieve better satisfaction.
Keywords: Leadership Style, Quality, Satisfaction, Motivation

PENDAHULUAN

Harapan mahasiswa dalam Universitas adalah mendapatkan kepuasan dan pelayanan yang baik. Namun demikian kepuasan yang dirasakan oleh setiap mahasiswa berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mahasiswa. setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Universitas HKBP Nommensen Medan merupakan organisasi swasta di lingkup Pemerintah Kota Medan. namun tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja tersebut tidak didukung dengan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab dosen. Untuk meningkatkan kompetensi, pagawai diikutkan Bimtek, *Workshop*, Lokakarya, dan lain-lain namun keterampilan dan pengetahuan yang mereka peroleh tidak sepenuhnya diajarkan/diberikan ke mahasiswa lainnya. Penempatan pejabat struktural sebagai pimpinan dalam unit kerja kadang tidak selaras dengan harapan para dosen karena pengaruh gaya kepemimpinannya. Pembagian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada masing-masing dosen dirasakan kurang merata yang menyebabkan kualitas kerja dosen tidak maksimal. Tuntutan pekerjaan semakin tinggi, namun tidak didukung dengan kuantitas maupun kualitias sumber daya manusia serta sarana prasarana yang memadai membuat beban tugas dosen semakin banyak yang berakibat kualitas dosen yang tidak baik. Universitas HKBP Nommensen Medan juga memberikan penghargaan kepada Dosen berprestasi namun indikator belum jelas sehingga menimbulkan ketidakpuasan Dosen.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada para anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Sikap kepemimpinan penting untuk dimiliki setiap pemimpin karena dengan sikap tersebut maka sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam organisasi pastinya memiliki tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan, namun dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner maka organisasi dapat terus bertahan dan berkembang (Angga Ferdinandito dan Tiyas Nur Haryani 2021:190).

Gaya kepemimpinan adalah cara-cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam rangka mempengaruhi anggotanya, yakni pemimpin yang lebih mengutamakan tugas atau pemimpin yang lebih mementingkan hubungannya dengan para anggota (Angga Ferdinandito dan Tiyas Nur Haryani 2021:190). Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam suatu organisasi.

Menurut Spears dalam Selfie Rosalina Paulus, dkk (2021:4) kepemimpinan melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan yang dimulai dengan perasaan seseorang untuk melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Terdapat 10 (sepuluh) indikator kepemimpinan melayani (*servant leadership*) menurut Spears dalam Selfie Rosalina Paulus, dkk (2021:5) yakni: 1) Mendengarkan, 2) Empati 3) Menyembuhkan, 4) Kesadaran Diri, 5) Persuasif, 6)

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

Konseptualisasi, 7) Kemampuan untuk melihat masa depan, 8) Kemampuan melayani, 9) Komitmen pada pertumbuhan individu, 10) Membangun.

Kualitas Kerja

Ceswirdani, dkk (2017:3) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi oraganisasi. Sementara menurut Marcana dalam Ceswirdani, dkk (2017:3) mengemukakan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efesien.

Rivai (2004:309) mendifinisiakan tentang kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilakan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam seuatu Perusahaan (organisasi). Berdasarkan defenisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja. Kinerja dosen dpat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Indikator dari kualitas kerja menurut Hasibuan dalam Ceswirdani, dkk (2017:03) yaitu:

a. Potensi diri, merupakan kekuatan, kemampuan, baik yang belum terwujud maupun yang sudah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksiamal.
b. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh sorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
c. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting Dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kenerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja,, kreatif dalam melaksankan pekerjaan , mengevaluasi Tindakan kerja, melakukan Tindakan perbaikan.
d. Antusiasisme, merupakan suatu sikap Dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Kepuasan Mahasiswa

Kepuasan mahasiswa terhadapat kualitas pelayanana atau pembelajaran merupakan persepsi seseorang terhadap sesuatu yang telah memenuhi harapannya. Margono dalam Elly Sumaksana, dkk (2017:4) memaparkan tentang kepuasan mahasiswa terhadap pembelajaran yang dapat dilihat dari 5 dimesi kepuasan yaitu: Tangible, Reliability, Responsiveness, Assurance, Danempathy.

Kepuasan mahasiswa denga mutu pelayanan dalam proses pembelajaran memiliki keterkaitan yang kuat. Semakin berkualitas mutu pelayanan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mahasiswa. Kepuasan mahasiswa merupakan esensial dalam TQM (Total Quality Management), oleh sebab itu sebuah perguruan tinggi harus mengindetifikasi kebutuhan mahasiswa secara cepat dan berusaha memuaskan dengan memandang bahwa mahasiswa sebagai pelanggan utam yang harus dilayani.

Motivasi

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, dalam Ria, I. V. (2022:2)

Menurut Mangkunegara dalam Ria, I. V. (2022:2)motivasi terbentuk dari sikap (attitute) karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Abraham Maslow, dalam Widayat Prihartanta (2015:5) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan alat ukur metode SEM. Penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.(Endang widi Winarni,2018:24).

Lokasi penelitian merupakan suatu objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian.Adapun yang menjadi Lokasi penelitian ini adalah di Universitas HKBP Nommensen Medan. Peneliti mulai melaksanakan penelitian ini terhitung dari bulan April hingga Mei.

Populasi merupakan sekumpulan individua tau subjek dalam wilayah dan waktu tertentu dengan kualitas yang sesuai untuk diamati atau di teliti (Sugiyono, 2014), menurut kamus besar Bahasa Indonesia dalam kementrian Pendidikan dan kebudayaan (2019), populasi adalah orang, benda atau hal yang dianggap sebgai sampel untuk penelitian sesua dengan masalah yang diteliti. Nilai populasi menjadi hal yang sangat elemeter dalam perhitungan penelitian, terutama dalam pendekatan kuantitatif (Nalom Siagian: 51). Dalam penelitian ini target populasi yang ditetapkan adalah Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan *purposive Sampling,* merupakan Teknik pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri tertentu dan memliki keterkaitan erat dengan populasi yang dibutuhkan (Margono, 2021:178). Alasan penulis menggunkan *purposive Sampling*, karena tidak semua orang dapat dijadikan sampel dalan penelitian. Adapaun kriteria responden yang digunkan dalam penelitian ini adalah :

1. Mahasiswa aktif Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Memiliki kartu tanda mahasiswa (KTM).

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

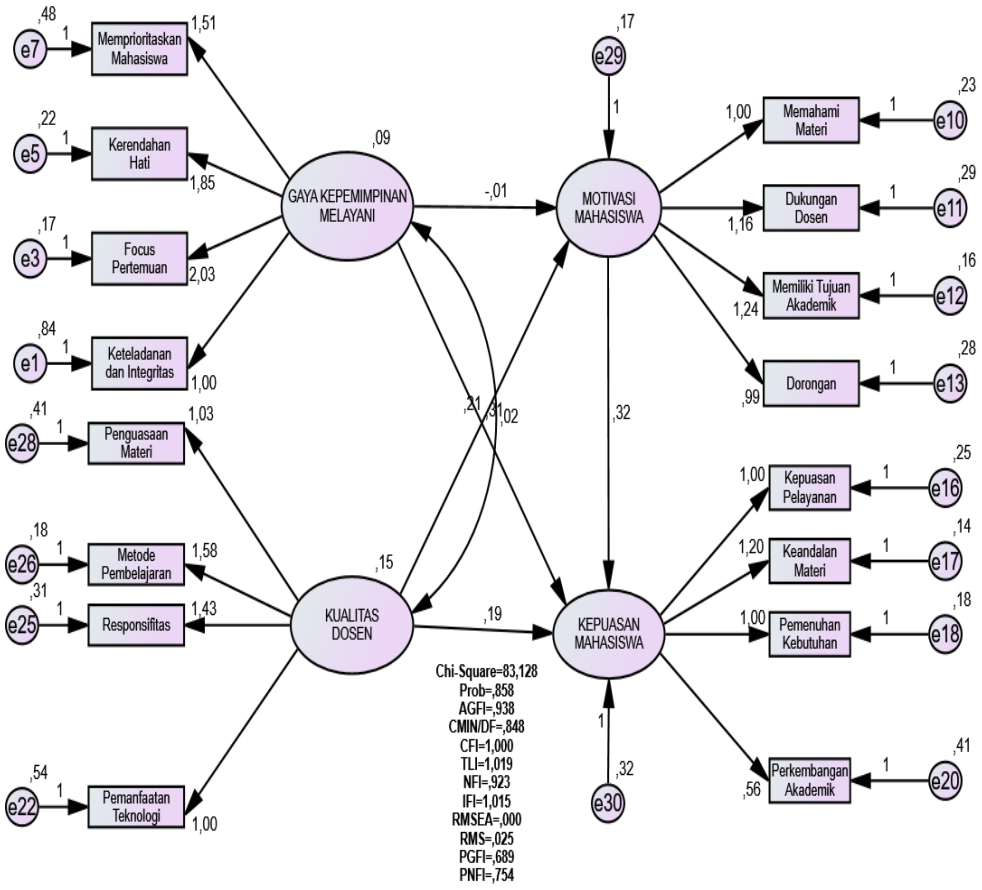
3. Responden berada di semester

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunkaan metode berikut :

1. Pengamatan (Observasi)
2. Wawancara (Interview)
3. Daftar Pertanyaan (kuesioner)
4. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode SEM (*structural equation modeling*) sebagai alat untuk membantu dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan melayani dan kualitas kerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan dengan motivasi mahasiswa sebagai variabel intervening. Uji SEM ini digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel. Berikut gambar full model SEM dari hipotesis yang dibangun:



Gambar 1
Full Model SEM Hipotesis Penelitian (Modification)

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

Dalam SEM uji validitas sering disebut dengan CFA (Confirmatory Factor Analysis) atau analisis konfirmatori faktor. Didalam SEM, CFA digunakan untuk menentukan apakah variabel indikator benar-benar membentuk variabel laten yang diteliti. CFA juga digunakan untuk dapat menguji apakah indikator untuk mengukur variabel mrupakan yang valid atau tidak valid. Pada pengujian penggunaan CFA suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai loading faktor di atas 0,50 (Ghozali, 2011).

Untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur dapat dilihat dari nilai Loading factor, construct reliability (C.R) dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai loading faktor 0,50-0,60 maka instrument yang digunakan valid dan nilai CR > 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang lebih baik tetapi menurut Ghozali, 2017 suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika memiliki nilai reliabilitas 0,60-0,70 masih dapat diterima, dimana nilai ini dapat dilihat pada nilai construct reliability (CR) dan nilai average variance extracted (AVE) memiliki nilai > 0,50.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Loading factor	CR	AVE
Gaya Kepemimpinan (GKM)	GKM1	0,574	0,985	0,911
	GKM2	0,649		
	GKM3	0,812		
	GKM4	0,704		
	GKM5	0,763		
	GKM6	0,581		
	GKM7	0,574		
Kualitas Kerja Dosen (KKD)	KKD1	0,541	0,983	0,900
	KKD2	0,619		
	KKD3	0,785		
	KKD4	0,694		
	KKD5	0,431		
	KKD6	0,639		
	KKD7	0,545		
Motivasi Mahasiswa (MM)	MM1	0,562	0,990	0,939
	MM2	0,642		
	MM3	0,644		
	MM4	0,711		
	MM5	0,771		
	MM6	0,605		
	MM7	0,711		
	KM1	0,490	0,991	0,943
	KM2	0,736		
	KM3	0,879		
	KM4	0,822		
	KM5	0,728		

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

Kepuasan Mahasiswa (KM)	KM6	0,517		
	KM7	0,711		

Sumber data dioleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 nilai loading factor masing-masing indikator diatas 0,5 dan hasil reliabilitas diperoleh nilai keseluruhan CR > 0,60 dan keseluruhan nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan alat ukur yang digunakan seluruh variabel penelitian dinyatakan valid dan reabel.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak maka digunakan uji kecocokan model. Deangan mencocokkan beberapa kriteria *Goodness of fit* model yang terdiri dari *chi-square,* probability, cmin/df, GFI, RMSEA, AGFI, CFI, TLI, PNFI dan PGFI. Dari estimasi model struktural tersebut diperoleh hasil uji kecocokan model pada penelitian stetlah dilakukan seleksi yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.
Uji *Goodness of Fit*

Goodness if fit index	**Cut of value**	**Hasil Model**	**Kriteria**
Chi-square (df=269)	< 308.2548	83,128	Fit
Siqnificant probability	≥ 0,05	0,858	Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	0,848	Fit
GFI	≥ 0,90	0,956	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Fit
AGFI	≥ 0,90	0,938	Fit
CFI	≥ 0,90	1,000	Fit
TLI	≥ 0,90	1,019	Fit
NFI	≥ 0,90	0,923	Fit
PGFI	0,60-0,90	0,689	Fit
PNFI	≥ 0,90	0,754	Tidak Fit

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat model penelitian yang dibangun cukup baik, dimana terdapat 10 model yang Fit, dan 1 model yang tidak fit. Ferdinand (2006) menyebutkan model dipandang layak untuk dapat diimplementasikan bia memiliki nilai *Chi—square*nya rendah dan probability >0,05, CMIN/DF < 2,0, GFI (*Goodness of Fit Index)* ≥ 0,90, TLI (*Tucker Lewis Index)* ≥ 0,95, CFI *(Comparative Fit Index)* ≥ 0,94, RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08.

Tabel 3.
Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kualitas Kerja Dosen Tehadap Kepuasan Mahasiswa Di Universitas Hkbp Nommensen Medan Dengan Motivasi Mahasiswa Sebagai Variabel Intervening

	Estimate	**S.E**	**C.R**	**P**	**Label**
MM <--- GKM	-,008	,122	-,063	,950	par_11

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

MM <--- KKD	,210	,100	2,109	,035	par_12
KM <--- GKM	,308	,176	1,754	,079	par_13
KM <--- KKD	,188	,129	1,461	,144	par_14
KM <--- MM	,321	,118	2,712	,007	par_15

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 3 hasil estimasi model nilai p-value dibandingkan dengan nilai critical 0,05. Dan nilai C.R dari hasil estimasi model akan dibandingkan dengan nilai kritis 1,96. Suatu variabel eksogen dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel endogen jika memiliki nilai p-value di bawah 0,05 dan hipotesis penelitian diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Mahasiswa dengan nilai CR/t hiutng -,063 < t tabel nα/₂df = 1,970 dan nilai p-value sebesar 0,950 > α=0,05 Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi mahasiswa. Kualitas kerja dosen dengan nilai CR/t hitung sebesar 2,109 > CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value sebesar 0,035 < α=0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dosen berpengaruh siqnifikan dan positif terhadap motivasi mahasiswa. Gaya kepemimpinan dengan nilai CR/t hitung sebesar 1,754 < CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value 0,079 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa. Kualitas kerja dosen dengan nilai CR/t hitung 1,461 < CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value sebesar 1,44 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dosen tidak berpengaruh terhadap kepuaan mahasiswa. Motivasi mahasiswa dengan nilai CR/t hitung 2,712 > CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value sebesar 0,007 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dosen dapat meningkatkan motivasi belajar pada mahasiswa dan motivasi mahasiswa berpengaruh terhadap tingkat kepuasan mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan.

Penelitian ini menggunakan variabl intervening atau variabel perantara atau mediator yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel ini menjelaskan bagaimana atau mengapa hubungan antara variabel independen dan dependen terjadi. Untuk menguji apakah suatu variabel (variabel mediasi) secara signifikan memediasi hubungan antara dua variabel lain (variabel independen dan dependen) digunakan dengan uji sobel atau sobel test.

Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan mahasiswa melalui motivasi mahasiswa sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara tidak langsung, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 0,274 < nilai t tabel 1,970. Dikatakan berpengaruh secara tidak langsung jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pada variabel kualitas kerja dosen terhadap kepuasan mahasiwa melalui motivasi mahasiswa dimana nilai t hitung 2,139 > t tabel 1,970 hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa melalui motivasi mahasiswa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung.

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dosen berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi mahasiswa dengan nilai CR/t hitung sebesar 2,109 > CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value sebesar 0,035 < α=0,05, dan motivasi mahasiswa selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen Medan dengan nilai CR/t hitung 2,712 > CR/t tabel 1,970 dan nilai p-value sebesar 0,007. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan dan kualitas kerja dosen secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan mahasiswa**.** Namun, kualitas kerja dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan mahasiswa melalui motivasi mahasiswa sebagai variabel intervening dengan nilai t hitung 2,139 > t tabel 1,970.

Dari hasil temuan penelitian dan analisis pembahasan yang sudah dilakukan peneliti, maka yang menjadi rekomendasi adalah :

Kualitas dosen dapat semakin baik jika dilakukan peningkatan metode pembelajaran, responsibilitas, penguasaan materi dan jika setiap dosen dapat memanfaatkan teknologi. Kepuasan Mahasiswa akan terpenuhi jika indikator keandalan materi yang diberikan dosen dapat ditingkatkan dan kepuasan pelayanan yang diterima mahasiswa semakin meningkat. Kepuasan Mahasiswa akan semakin meningkat jika dilakukan motivasi yang baik terhadap mahasiswa melalui peningkatan dukungan dosen dan jika memiliki tujuan akademik yang terarah.

DAFTAR PUSTAKA

Ceswirdani, Ceswirdani, Henny Sjafitri, and Yuni Candra. "Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji." *Manajemen dan Kewirausahaan* 8.1 (2017): 23-37.

Ferdinandito, Angga, and Tiyas Nur Haryani**.** "Gaya kepemimpinan servant leadership dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik." *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik* 1.1 (2021): 190-202.

Masyita, Sitti. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Non Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Program Studi Manajemen STIEM Bongaya." *Jurnal Brand* 2.1 (2020).

Naufal Rodhirizki, R. A. J. A. *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) Tanjungpinang*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjungpinang, 2023.

Nuraini, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas binaniaga Indonesia di masa pandemi covid-19/sisca Nuraini/s1-0217152/pembimbing i: Rizki Ahmad Fauzi/pembimbing Ii: Kamilah Sa'diah.

Paulus, Selfie Rosalina, Benny B. Binilang, and Semuel Selanno. "Karakteristik kepemimpinan melayani." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7.5 (2021): 1-13.

Prihartanta, Widayat, J. I. Perpustakaan, and D. Komunikasi. "Teori-teori motivasi." *Jurnal Adabiya* 1.83 (2015): 1-14.

JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik
Volume 5 Nomor 01, Juni 2025 Page : 141-150
ISSN : 2798-5024
e-ISSN : 2798-4613
DOI : 10.51622

RIA, I. V. (2022). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) kota malang (studi kasus pada karyawan PT PLN (persero) Kota Malang)* (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).

Romadhon, Hisyam, Dwi Prihanto, and Hari Putranto**.** "Kajian keterlaksanaan kuliah workshop instalasi tenaga listrik di tinjau dari kepuasan mahasiswa Prodi S1 Pendidikan Teknik Elektro Jurusan Teknik Universitas Negeri Malang." *Jurnal Edukasi Elektro* 4.1 (2020): 25-29.

Siagian Nalom, (2021). Statistika Dasar: Konseptualisasi Dan Aplikasi, Kultura Digital Media.

Sukmanasa, E., Novita, L., & Siti, F. (2017). Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *1*(2), 91-99.

Susetyo, D. P., Pranajaya, E., Setiawan, T., & Suryana, A. (2022). Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Institusi sebagai Determinan Kepuasan Mahasiswa. *Formosa Journal of Applied Sciences*, *1*(4), 473-492.

Widiastuti, Nur, Selamat Riauwanto, and Christina Anik Harwati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2.4 (2022): 1224-1242.

Widawati, E., & Gastri, A. (2021). Strategi pengembangan differensiasi produk bagi pelaku umkm tahu dan tempe untuk ketahanan pangan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(8), 561-567.