

PERAN PERGURUAN TINGGI DAN DUNIA USAHA DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI ERA MEA

Sosial, Komunikasi dan Teknologi Informasi

Padang - Sumatera Barat
27 - 28 Oktober 2016

Penyelenggara

Co-Host



PROSIDING KONFERENSI NASIONAL

Pengabdian kepada Masyarakat Corporate Social Responsibility
PKM-CSR 2016

**Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dalam
Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat
Berkelanjutan di Era MEA**

Padang, 27 – 28 Oktober 2016

**SERI SOSIAL, KOMUNIKASI, DAN TEKNOLOGI
INFORMASI**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

PROSIDING KONFERENSI NASIONAL

Pengabdian kepada Masyarakat
Corporate Social Responsibility
PKM-CSR 2016

**Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dalam Meningkatkan
Pemberdayaan Masyarakat Berkelanjutan di Era MEA**

SERI SOSIAL, KOMUNIKASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI

ISBN: 978-602-8944-07-6

Editor: Endah Muwarni

Kulit Muka: Eston K. Mauleti

Tata Letak: Michael

Penerbit:

LPPM Universitas Multimedia Nusantara

Jl. Scientia Boulevard, Gading Serpong,

Tangerang, Banten - 15811 Indonesia

(t) +62-21. 5422.0808 ; (f) +62-21. 5422.0800

Email: lppm@umn.ac.id

Web: www.umn.ac.id

Cetakan I, Oktober 2016

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang Hak Cipta

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh bagian isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

© Oktober 2016

PROSIDING KONFERENSI NASIONAL

Pengabdian kepada Masyarakat dan
Corporate Social Responsibility I PKM-CSR
2016

**Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dalam Meningkatkan
Pemberdayaan Masyarakat Berkelanjutan di Era MEA**

SERI SOSIAL, KOMUNIKASI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI

REVIEWER:

Rudy Pramono (UPH)
Kholis Audah (SGU)
Nila Krishnawati Hidayat (SGU)
Tanika D. Sofia (SGU)
Eka Budiarto (SGU)
Adolf J.N. Parhusip (UPH) Sri
Mulatsih (UBH)
Friska Natalia (UMN)
PM. Winarno (UMN)
Indiwan S. Wahyu Wibowo (UMN)
Adof (UPH)
Arko (SGU)

KATAPENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan YME, Konferensi Nasional ke-2 Pengabdian Kepada Masyarakat Corporate Social Responsibility (PKM CSR) bisadisenggarakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Multimedia Nusantara (UMN), Universitas Pelita Harapan (UPH) dan Universitas Swiss German (USG) dengan mitrapelaksana Universitas Bung Hatta (UBH) pada tanggal 27 dan 28 Oktober 2016 di Kampus UBH, Padang. Konferensi ini merupakan lanjut dari konferensi yang pertama yang diselenggarakan pada bulan Oktober 2015 di Kampus UMN dan yang diprakarsai oleh 3 LPPM yang disebutkan terlebih dahulu.

Temakonferensi tahun ini adalah “PERAN PERGURUAN TINGGI DAN DUNIA USAHA DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI ERA MEA”. Dengan hadirnya Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka mau tidak mau kita perlu meningkatkan daya saing bangsa kita, salah satu cara adalah dengan meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Dunia usaha dan para peneliti di perguruan tinggi diajak untuk bersama-sama memberikan kontribusi untuk pemberdayaan masyarakat.

Dengan mengacu kepada berbagai tujuan yang sedang dilakukan pemerintah, maka dipilihlah beberapa subtema dalam konferensi ini yaitu: 1) Pertanian, Perikanan dan Kelautan; 2) Lingkungan Hidup dan Manajemen Bencana; 3) Kesehatan; 4) Ekonomi, Sosial & Budaya; 5) Teknologi Informasi & Komunikasi dan 6) Pendidikan.

Untuk memberikan kesempatan kepada perguruan tinggi di daerah, maka dalam konferensi tahun ini, panitia mengundang Universitas Bung Hatta, Padang, Sumatera Barat menjadi mitra penyelenggara. Harapannya melalui kerjasama ini semakin banyak perguruan tinggi bisaterlibat dalam kegiatan konferensi ini dan pada gilirannya akan semakin banyak kegiatan pengabdian yang dilakukan. Untuk mewujudkan keinginan memiliki asosiasi PKM CSR, maka dalam konferensi ini, LPPM UPH, UMN dan USG meresmikan berdirinya Asosiasi PKM CSR. Dengan berdirinya asosiasi ini, diharapkan banyak kegiatan baik pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh perguruan tinggi maupun corporate social responsibility yang dilaksanakan oleh dunia usaha bisaterkoordinasi lebih baik sehingga membawa manfaat yang lebih berarti bagi masyarakat.

Di samping itu, dalam konferensi ini juga diselenggarakan PKM CSR Award. Tujuan PKM CSR Award ini adalah untuk mendorong semakin bertumbuhnya kegiatan PKM CSR yang dilakukan dunia usaha/pemda/institusi lainnyadengan bekerjasama dengan perguruan tinggi. Dunia usaha/pemda/institusi lainnya dan

perguruan tinggi memiliki kesempatan untuk memperkenalkan kegiatan PKM CSR secara nasional. Diharapkan dari kerjasamanya, kegiatan PKM CSR yang dilaksanakan akan semakin berkualitas dan memberikan dampak positif yang lebih signifikan kepada masyarakat.

Kami mengucapkan terima kasih kepada para narasumber, pemakalah, peserta, sponsor dan tuan rumah yang tanpa partisipasi dan dukungan mereka konferensi ini tidak akan berjalan dengan baik. Dan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh panitia yang tanpa mengenal lelah telah bekerja keras sehingga konferensi ini bisa terlaksana dengan baik. Kami juga menyampaikan terima kasih atas dukungan dari pimpinan universitas dan LPPM UPH, UMN, USG dan UBH.

Dan akhirnya kami mohon maaf seandainya ada pelaksanaan konferensi ini terdapat hal-hal yang kurang berkenan. Semoga di tahun-tahun mendatang pelaksanaan konferensi ini bisa semakin baik.

Sampai jumpa pada Konferensi Nasional ke-3 PKM CSR.

Tangerang, 26 Oktober 2016

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Meningkatkan kesejahteraan masyarakat merupakan tanggung jawab semua pihak, baik itu Pemerintah, akademisi, bisnis maupun masyarakat itu sendiri. Tiga Perguruan Tinggi ternama di Tangerang yaitu Universitas Multimedia Nusantara (UMN), Universitas Pelita Harapan (UPH) dan Swiss German University (SGU) untuk kedua kalinya akan menyelenggarakan Konferensi Nasional Pengabdian Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKMCSR) dengan Tema yang dipilih pada tahun ini adalah “Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat di Era MEA”.

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mulai akhir tahun 2015 menciptakan persaingan tenaga kerja yang ketat di kawasan Asia Tenggara. MEA harus disikapi sebagai peluang bagi peningkatan kemampuan daya saing SDM dan pertumbuhan industri nasional, di mana Perguruan Tinggi dapat berperan aktif di dalamnya.

Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sedangkan dunia usaha dalam menjalankan kegiatan usahanya wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Perguruan tinggi dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi lain, dunia usaha, ataupun pihak lain, baik dalam negeri maupun luar negeri. Indonesia juga perlu mengalihkan investasi ke peningkatan kapasitas penelitian, terutama di perguruan tinggi.

Dalam rangka lebih meningkatkan pembangunan perekonomian nasional dan sekaligus memberikan landasan yang kokoh bagi dunia usaha dalam menghadapi perkembangan perekonomian dunia dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi, Perguruan Tinggi bisa mendukung baik dari sisi tenaga kerja, penerapan hasil penelitian maupun kerjasama untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang dapat menjaminterselenggaranya iklim dunia usaha yang kondusif. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR) adalah suatu konsep bahwa organisasi, dalam hal ini perusahaan memiliki berbagai bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku

kepentingannya, termasuk di antaranya adalah masyarakat dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Oleh karena itu, CSR berhubungan erat dengan “pembangunan berkelanjutan”, yakni perusahaan, dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak semata pada dampak dalam aspek ekonomi, tetapi juga harus menimbang dampak sosial dan lingkungan yang timbul dari keputusannya itu, baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka yang lebih panjang. Dengan pengertian tersebut, CSR dapat dikatakan sebagai kontribusi perusahaan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan dan cara manajemen dampak terhadap seluruh pemangku kepentingannya.

Dengan pemahaman bahwa dunia bisnis memainkan peran kunci dalam penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan masyarakat, CSR secara umum dimaknai sebagai sebuah cara di mana perusahaan berupaya mencapai sebuah keseimbangan antara tujuan ekonomi, lingkungan dan sosial masyarakat, seraya tetap merespon harapan-harapan para pemegang saham dan pemangku kepentingan. Dunia usaha adalah salah satu pilar utama dalam sinergiantara Perguruan Tinggi, dunia usaha dan Pemerintah. Dunia usaha dapat memberikan dukungan baik dari segi pendanaan, pemanfaatan tenaga kerja maupun penerapan hasil penelitian untuk dimanfaatkan di masyarakat. Apapun bentuk dukungan yang diberikan, dunia usaha berkepentingan langsung untuk memastikan masyarakat berkembang taraf hidupnya, karena hanya dengan berada di tengah masyarakat yang berdayalah dunia usaha dapat berkembang secara berkelanjutan.

Tema Kegiatan

Tema kegiatan Konferensi Nasional ini adalah “Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat Berkelanjutan di Era MEA”.

Tujuan

Tujuan dari kegiatan Konferensi Nasional ini antara lain:

Sarana untuk bertukar informasi dan berdiskusi terkait dengan program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan maupun program Corporate Social Responsibility (CSR) yang telah dilakukan oleh dunia usaha.

Menjadi awal untuk menciptakan sinergiantara kegiatan PKM di lembaga pendidikan dan CSR di dunia usaha sehingga menjadi program pemberdayaan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Menjadi forum ilmiah yang mempertemukan para akademisi, peneliti, dan dunia usaha, NGO dan instansi pemerintah (pusat, provinsi, kabupaten, dan kota). Sasaran

Sasaran kegiatan Konferensi Nasional ini adalah para akademisi, peneliti, ahli, profesional, praktisi, dan pengambil kebijakan di lingkungan lembaga penelitian, dunia usaha, lembaga swadaya dan lembaga pemerintah.

DAFTAR ISI

| Kata Pengantar | | | | iv |
|----------------|--|----------------------------------|--|---------|
| Pendahuluan | | | | vi |
| Daftar Isi | | | | vi i |
| No | Penulis | Institusi | Judul | |
| 1 | Sri Langgeng Ratna sari | Universitas Batam | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS X DI KOTA BATAM | 1 |
| 2 | Katiah, Mally Maeliah, Supriyono | Universitas Pendidikan Indonesia | MERINTIS PELUANG USAHA DAN KERJA MELALUI COOPERATION ACADEMIC EDUCATION PROGRAM (CO-OP) UKM BAGI MAHASISWA FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA DI KOTA DAN KABUPATEN BANDUNG | 1 3 |
| 3 | Bina Melvia Girsang, Rostika Flora, Sigit Purwanto | Universitas Sriwijaya | PEMANFAATAN SIMPLE SUPPORT BINDER DALAM PERAWATAN METODE KANGGURU (PMK) PADA BAYI BERAT LAHIR RENDAH | 2 4 |

| | | | | |
|--------|--|---|--|-------------|
| 4 | Frenki Lewi Siahhaan, Maruli Pandjaitan2, Kholis Abdurachim Audah3 | Universitas Swiss German | Antiretroviral Treatment in HIV/AIDS-Infected Patients Using Pineapple Juice | 3 6 |
| 5 | Tina YuliFatmawati | Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Baiturrahim | UPAYA PENINGKATAN KESEHATAN FISIK (PHBS) DI PESANTREN KOTA JAMBI TAHUN 2015 | 4 8 |
| 6 | Rony AgustinoSiahhaan | Universitas Multimedia Nusantara | PelatihanJurnalitikSuarauntukPengembanganKepribadian dan Pengkajian Nilai Pancasila pada Siswa SMU | 5 8 |
| 7 | Jolianis, Citra Ramayani, Yulna DewitaHia | STKIP PGRI Sumbar | MEMOTIVASI SISWA SMA NEGERI 1 AMPEK NAGARI DAN SMK NEGERI 1 AMPEK NAGARI UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE PERGURUAN TINGGI | 7 3 |
| 8 | NiniWahyuni, WitriHandayani, Silvia Djonnaidi, | Politeknik Negeri Padang | Meningkatkan English Communication Skill SiswaSekolahMenengahKejuruan (SMK) MelaluiPendekatan World Café | 8 4 |
| 9 | Rizaldi Parani,Roy Andy Panjaitan | Universitas Pelita Harapan | Kesehatan dan KeselamatanKerja: Tanggung Jawab Perusahaan? Study Kasus: Perusahaan Penambangan Kaolin, Belitung | 9 5 |
| 10 | VeniFatmawati, Sri Yuliana, LailatuzZaidah | Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta | PELATIHAN KADER TENTANG DETEKSI DINI PERKEMBANGAN ANAK DI POSYANDU PERUMNAS GUWOSARI BLOK 8-9 PAJANGAN BANTUL | 1 0 5 |
| 1 1 | WindaSartika, ElfiRahmi, Afriani Sandra, SimelSowmen, James Hellyward | Universitas Andalas | Edukasi dan InovasiPengolahanProduk PeternakanBagi Anak-Anak PantiAsuhan AisyiyahCabangNanggalo, Padang | 11 4 |
| 1 2 | Alfian Saleh | Universitas LancangKuning | SOSIALISASI KESELAMATAN LALU LINTAS PADA KENDARAAN BERMOTOR KHUSUSNYA RODA DUA UNTUK PELAJAR SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KOTA PEKANBARU | 12 2 |

| | | | | |
|----|---|----------------------------|--|-----|
| 13 | Zike Martha | Unidha | PELATIHAN MC DAN PROTOKOLER BAGI REMAJA DI SMU PGRI -1 PADANG | 132 |
| 14 | IsnaOvari dan Falerisiska Yunere | STIKES Perintis Padang | TUGAS KELUARGA SEBAGAI “CAREGIVER” BAGI ANGGOTA KELUARGA YANG MENGALAMI GANGGUAN JIWA DI RUMAH | 137 |
| 15 | YesiElsandra, PutiAnnisaUtari. Anna Marina | Universitas Dharma Andalas | PELATIHAN MENINGKATKAN KEPUASAN PASIEN BAGI KLINIK NON BPJS MY LOVELY CHILD DALAM MENGHADAPI MEA | 152 |
| 16 | Sandra Sembel dan Itje Chodidjah | Universitas Pelita Harapan | PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BAHASA INGGRIS UNTUK MENGEMBANGKAN PAKET MATERI BELAJAR DENGAN NUANSA LOKAL | 160 |
| 17 | Sandra Sembel, RiamaMarlyn Sihombing, Apriliani Siburian, Septa Meriana | Universitas Pelita Harapan | SCREENING DAN EDUKASI FAKTOR RESIKO STROKE GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DAN ATAS | 168 |
| 18 | YugihSetyanto, dan SeptiaWinduwati | UniversitasTarumanagara | Manfaat Public Relations dalamMembangun ReputasiSekolah (PemahamanFungsi Public Relations di SMA 1 TanjungPandan Belitung | 179 |
| 19 | Magdalena Lestari Ginting | Universitas Pelita Harapan | KeterkaitanBisnisInternasionaldenganKonvensional: StudiKasusmengenaiKegiatanTanggung Jawab Sosial Starbuck | 188 |
| 20 | Farid Rusdi Gregorius Genep Sukendro | UniversitasTarumanagara | BIJAK DALAM MENYIKAPI BERITA DAN INFORMASI DI MEDIA BARU (LITERASI MEDIA BARU PADA REMAJA DIGITAL DI SMA 1 TANJUNG PANDAN, BELITUNG) | 197 |

| | | | | |
|--------|--|---|---|---------|
| 2 1 | Sari Octavera, FebriRahadi, MellynaEka Yan Fitri, Prima Yulianti ,Siska Lusia Putri | Universitas Dharma Andalas | “PELATIHAN PENINGKATAN PEMAHAMAN PENGOLAHAN DATA STATISTIKA DENGAN SOFTWARE STATISTIK BAGI MAHASISWA SEMESTER AKHIR PTN/PTS DI KOTA PADANG” | 20 6 |
| 2 2 | Syaeful Anas Aklani | Universitas Internasional Batam | PemanfaatanSosial Media Sebagai Media PromosiMahasiswa Pada Matakuliah Kewirausahaan di UniversitasInternasionalBatam | 214 |
| 2 3 | Slamet Widodo | Politeknik Negeri Sriwijaya | IMPLEMENTASI FRAMEWORK POLA SONGKET TRADISIONAL PALEMBANG MENGUNAKAN CREATOR SONGKET BERBASIS WEB UNTUK MENINGKATKAN MUTU KERAJINAN SONGKET PALEMBANG SUMATERA SELATAN | 220 |
| 2 4 | F. Yudi Limpraptono, Choirul Saleh | Institut Teknologi Nasional Malang | PeningkatanKualitasManajemenBerba sisIT , Kelompok Usaha Bersama PeternakSapiPerah (KUBE PSP) | 230 |
| 2 5 | WinarnoFriska Natalia Ferdinand , IndiwanoSeto Wahyuwibowo | Universitas Multimedia Nusantara | IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS WEB PADA KOPERASI SERBA USAHA CIPTA BOGA DI DESA KERANGGAN – KECAMATAN SETU – KOTA TANGERANG SELATAN | 239 |
| 2 6 | Wencislaus S. Nansi, | Universitas Atma Jaya Makassar | RekonstruksiHukum CSR Sebagai TanggungjawabPidanaKorporasiDala m UpayaPenanggulanganDampakSosial Dan Lingkungan | 248 |

| | | | | |
|--------|----------------------------|--|---|-----|
| 2 7 | Indiwansetowahju wibowo | Universitas Multimedia Nusantara | STRATEGI MULTIMEDIA INTERAKTIF DALAM PELATIHAN CYBER PUBLIC RELATIONS PRANATA HUMAS KOMINFO | 261 |
| 2 8 | Deborah N. Simorangkir | Universitas Swiss German | Pemberdayaan Perempuan dalam Industri Komunikasi untuk Mencapai Posisi Man ajemen | 268 |
| 2 9 | EndahMurwani | Universitas Multimedia Nusantara | LITERASI KETRAMPILAN BERINTERAKSI DALAM MEDIA SOSIAL PADA REMAJA DI TANGERANG | 278 |
| 3 0 | Arko Djajadi | Universitas Swiss German | TANTANGAN, KONFLIK DAN SOLUSI PENGUATAN KOMUNITAS MELALUI PENDEKATAN KOMUNIKASI PARTISIPATIF LINGKUNGAN RT | 291 |

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS X DI KOTA BATAM

Sri LanggengRatnasari

FakultasEkonomiUniversitasBatam

Jl. Abulyatama No.5 Batam 29400

E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam, motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam, dan gaya kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sensus pada 52 tenaga kependidikan di Universitas X di Kota Batam dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam, (3) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam. Penerapan hasil penelitian untuk kegiatan PkM adalah mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas X di Kota Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style to the performance of academic staff X University in Batam, motivation on the performance of academic staff X University in Batam, and the style of leadership and motivation on the performance of academic staff X University in Batam. The method used in this research is descriptive quantitative method. A research

technique used is the census of the 52 academic staff X University in Batam using multiple linear regression. The results of this analysis are: (1) leadership style have not a significant effect on the performance of academic staff X University in Batam, (2) motivation to have a significant effect on the performance of academic staff X University in Batam, (3) leadership style and motivation have a significant effect on performance of academic staff X University in Batam. The application of research results for PKM activity is knowing the appropriate leadership style and motivation to improve the academic staff performance X University in Batam.

Keywords: Leadership Styles, Motivation, Academic Staff Performance

I. PENDAHULUAN

Sumberdayamanusiasebagai salah satuunsurpengendali, merupakanfaktor paling penting dan utama di dalamsegalabentukorganisasi. Sumberdayamanusiabersifatssangatkomplekssehinggaperlumendapatkanperhatian, pengelolaan, penanganan dan perlakuanhususdisampingfaktor yang lain karenaperannyasebagaisubyekpelaksanakebijakan dan kegiatanoperasionalorganisasi agar sejalandengantujuanorganisasitersebut. Suatuorganisasiakanberhasilataubahkangagal, sebagianbesar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatuungkapanmulia yang mengatakanbahwapemimpinlah yang bertanggungjawabataskegagalanpelaksanaansuatupekerjaan, merupakanungkapan yang mendudukanposisi pemimpindalam suatuorganisasi pada posisi yang terpenting.

Tenaga kependidikanadalah salah satufaktorpenentu keberhasilanperguruan tinggi dalam mencapaitujuannya, karenatenagakependidikanberperanmembantumahasiswa dan dosendalamhal-hal yang sifatnyaadministratif dan pelayanan. Apabilakerjatenagakependidikan optimal, makakerjaperguruan tinggiakan optimal juga. Oleh karenaitutenagakependidikanharusdiperhatikankompetensi dan kompensasinya agar kerjanya optimal.

Efektivitasorganisasitidakterlepasdariperananpemimpin. Kepemimpinansangatpentingdalam mencapaimisi, dan tujuanorganisasitersebut. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapaitujuanorganisasitersebut. Melihatbetapapentingnyapengaruhseorang pemimpindalam suatuorganisasi yang terdiridaribermacam-macam karakterindividu, makaseorang pemimpinharuslahberkualitas agar dapatmemimpin bawahnyadenganbaik sehinggaproduktivitas dan tujuanorganisasi dapatdicapai secara efisien dan efektif. Demikian juga Pimpinan Universitas X di Kota Batam haruscepat mengambillangkah-langkah yang

tepat dalam memajukan Universitas X di Kota Batam. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas X di Kota Batam.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan apa yang paling tepat, di mana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Motivasi

Menurut Malayu (2006), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberi andaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Pegawai

Menurut Hakim (2006) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008).

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan dari responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Angket (kuisisioner) dimana peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para responden agaka pendididkan Universitas X di Kota Batam

Operasionalisasi Variabel

Variabel peneliti dan penelitian yang akan diteliti adalah kinerja manajemen agaka pendididkan Universitas X di Kota Batam sebagai variabel dependen (Y), gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independen (X).

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008).

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan (Herlambang, 2014).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008).

III. Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Kuisisioner yang telah disusun hendaknyadilanjutkandenganmelakukan uji kuisisioner. Uji kuisisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Rumengan (2013) validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingindiuukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuisisioner di dalam pengumpulan penelitian, maka kuisisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingindiuikurnya. Setelah kuisisioner nyatersusun dan teruji validitasnya, maka data yang terkumpulkan adalah data yang valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekalis saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksi yang digunakan analisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2006).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2006).
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan adalah homoskedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastisitas bisa di bagidua, yakni dengan analisis grafik atau analisis residual yang berupa statistik (Rumengan, 2011).

3. Uji Normalitas

Tujuan uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data (Rumengan, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e \text{ Dimana:}$$

Y = Variabel dependen (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2 =$ Variabelindependen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi) e
 $= Error /$ variabelpengganggu

PengujianHipotesisPenelitian

Uji Statistik T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dalam menerangkan variabel kinerja jabatan akademik pendidikan. Dalam hal ini apakah masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja jabatan akademik pendidikan.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja jabatan akademik pendidikan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja jabatan akademik pendidikan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2006) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Nilai

Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden melalui penyebaran kuisioner.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel didasarkan pada rentang skor jawaban. Hasil jawaban dari pertanyaan anak diolah dan diukur seberapa jauh kesahihannya dengan menguji validitas dan sejauh mana konsistensinya dengan menguji reliabilitasnya.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan) dengan variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Tabel 1 Koefisien Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 19.91 | | 2.850 | .006 |
| 1 | Gaya | | | .963 | |
| | Kepemimpinan | .137 | .143 | .121 | .340 |
| | Motivasi | .345 | .089 | .487 | 3.881 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil pada Tabel 1 dituliskan dalam model persamaan regresi linear berikut:

$$Y = 19,919 + 0,137X_1 + 0,345X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja tenaga kependidikan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

Persamaan tersebut bermakna jika:

1. Nilai konstan (a) untuk persamaan regresi adalah 19,919 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sama dengan nol, maka kinerja tenaga kependidikan sebesar 19,919 satu dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif, hal ini berarti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan, maka kinerja tenaga kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,137.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) bernilai positif, hal ini berarti jika motivasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja tenaga kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,345.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada gaya kepemimpinan dan motivasi akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Dari ketiga variabel yang telah dimasukkan dan diolah data yang ada dalam perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), memiliki pengaruh dengan variabel kinerja tenaga kependidikan (Y).

H_1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Pada hipotesis pertama, H_1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kependidikan.

Hipotesis pertama ini bisa diketahui diterima atau ditolak nya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan p -value yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0,340 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, atau H_1 ditolak.

H_2 : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y).

Pada hipotesis kedua, H_2 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kependidikan.

Hipotesis kedua ini bisa diketahui diterima atau ditolak nya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ,

koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan *p-value* yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig., sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikannya yaitu 0.05 (5%). Hal ini memiliki arti bahwa pada variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan atau H_2 diterima.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

H_3 : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diujikan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2 Model Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 207.119 | 2 | 103.560 | 9.682 | .000 ^b |
| | Residual | 524.112 | 49 | 10.696 | | |
| | Total | 731.231 | 51 | | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja tenaga kependidikan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 9,682$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 ($Sig. < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .532 ^a | .283 | .254 | 3.270 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja tenaga kependidikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,254. Hal ini berarti 25,4% variasi variabel kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 74,6% yang diperoleh dari hasil (100% - 25,4%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Analisis data pada 52 tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 36 orang (69%) laki-laki dan 16 orang (31%) perempuan, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (42%), responden berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (33%) dan responden berumur 41-50 tahun sebanyak 13 orang (25%). Sedangkan masa kerja responden diketahui <5 tahun sebanyak 26 orang (50%) dan >5 tahun sebanyak 26 orang (50%). Tingkat pendidikan terakhir responden adalah D3 yaitu sebanyak 10 orang (19%), S1 sebanyak 33 orang (64%) dan SLTA sebanyak 9 orang (17%).

Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas X di Kota Batam

Terdapat pengaruh variabel X_1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel pelayanan sebesar 0,137. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) Universitas X di Kota Batam dengan probabilitas $\text{Sig}_{0,340}$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_1 ditolak.

Hasil Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas X di Kota Batam

Terdapat pengaruh variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,345. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam. Variabel X_2 (motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) Universitas X di Kota Batam dengan probabilitas $\text{Sig}_{0,000}$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_2 diterima.

Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas X di Kota Batam

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 9,682$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar $0,000$ ($Sig. < 0,000 < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis ketidakterima, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y).

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar $0,254$. Hal ini berarti $25,4\%$ variasi variabel kinerja tenaga kependidikan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sedangkan sisanya sebesar $74,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

Saran

Sehubungan dengan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh Gaya Kepemimpinan pada Universitas X di Kota Batam harus diperbaiki dan disesuaikan, oleh karena itu hendaknya antar pimpinan dan bawahan dijalin komunikasi yang baik, pimpinan selalumenerima dan menampung gagasan atau saran

- daribawah, dan senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Hal ini akan berdampak secara langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan.
2. Kinerja tenaga kependidikan Universitas X di Kota Batam sudah baik. Oleh karena itu, para pegawai dan pimpinan harus senantiasa untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar kinerja tenaga kependidikan terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.
 3. Bagi peneliti selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel telah memenuhi syarat penelitian, namun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi dan hasilnya dapat digunakan untuk mengembangkan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. (2010). *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Enterprise, Jubilee. (2014). *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Harsandi, Emi (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam*, Batam.
- Herlambang, Susatyo (2014). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Gosyen Publishing.
- Rosdianawati (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Komunikasi dan Informatika Kota Batam*, Batam.
- Rumengan, Jemmy. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung, Cita Pustaka Media Printis.
- Simamora, Desi Afriani (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyoshima Indonesia*, Batam.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono Fattah, Hussein. (2014). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta, Elmatara.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, Rajawali Pers.



Konferensi Nasional PKM-CSR 2016

Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility

“Peran Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat di Era MEA”

Padang, Sumatera Barat, 27 - 28 Oktober 2016

Terima kasih kepada

Sri Langgeng Ratnasari

Pemakalah

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Multimedia Nusantara



Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Swiss German



Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Pelita Harapan



Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Bung Hatta



Penyelenggara



Co-Host

