



INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI

# PROSIDING

SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN TEKNOLOGI XX

**PERAN MANAJEMEN TEKNOLOGI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Surabaya, 1 Februari 2014



ISBN : 978-602-97491-9-9



SUSUNAN PANITIA SEMINAR NASIONAL  
MANAJEMEN TEKNOLOGI XX  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA ITS

- Pelindung : Prof. Dr. Ir. Adi Soeprijanto, MT
- Penanggung Jawab : Prof. Dr. Yulinah Trihadiningrum, MAppSc
- Panitia Pelaksana**
- Ketua : Ir. I Putu Artama Wiguna, MT, PhD
- Sekretariat : Titien Eriyanawati  
M. Kamil Hari Mulya
- Bendahara : Dr. Sonny Sunaryo, MSi  
Sri Wahyuni, SE  
Indriyani Puspitasari
- Acara : Sidarta Gautama, SE  
Nur Sofi Farida, AMd
- Persidangan : Prof. Dr. Ir. Udisubakti Ciptomulyono, MEngSc  
Prof. Ir. I Nyoman Pujawan, MSc, PhD.  
Prof. Dr. Ir. Joko Lianto Buliali, MSc  
Ir. I Putu Artama Wiguna, MT, PhD
- Informasi dan Dokumentasi : Nur Sofi Farida, AMd  
Mukhammad Zanis  
Bagus Nugroho  
Ahmad Enggal Maossyara
- Makalah dan Prosiding : Erwina Adhyarini, SPi  
Waluyo Prasetyo, ST  
M. Kamil Hari Mulya
- Konsumsi : Sri Wahyuni, SE  
Indriyani Puspitasari  
M. Nor  
Suparno  
Sukar
- Logistik : Widya Kusumawardhani, ST  
Sidarta Gautama, SE  
Solehan  
M. Nor  
Sukar  
Suparno  
Eko Marendra  
Amrin



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Susunan Panitia .....	iii
Daftar Isi .....	iv

### A. MANAJEMEN INDUSTRI

1. Pengaruh Penggunaan Variasi Elektroda Busi Terhadap Performa Motor Bensin Torak 4 Langkah 1 Silinder Honda Supra-X 125 CC <i>Gatot Setyono, D. Sungkono Kawano – Program Studi Tek. Mesin ITS ...</i>	A-1-1
2. Supply Risk Mitigation Analysis in Oil and Gas Company <i>Doddy Tisna Zidni Akbari, I Nyoman Pujawan – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-2-1
3. Aplikasi <i>Binary Integer Programming</i> untuk Peningkatan Efisiensi Lintasan Sebagai Fungsi Output Produksi di PT Indojaya Prima Semesta-Pasuruan <i>Husin, Abdullah Shahab – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-3-1
4. Analisis Kualitas Layanan dengan Menggunakan Metode <i>Service Quality</i> (Servqual), Model Kano dan <i>Quality Function Deployment</i> (QFD) (Studi Kasus: Restoran X Likasi Surabaya) <i>Soca Waskita, Suparno – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-4-1
5. Pengembangan Algoritma <i>Differential Evolution</i> (DE) untuk Menyelesaikan Permasalahan Tata Letak Fasilitas dengan Luas Area Berbeda ( <i>Unequal Area Facility Layout Problem</i> ) <i>M. Bisyrul Jawwad, Budi Santosa, Nurhadi Siswanto – Jurusan Teknik Industri ITS .....</i>	A-5-1
6. Optimasi Perencanaan Pengendalian Persediaan dengan Mempertimbangkan Klasifikasi Ingredient pada Restoran X <i>Afina Kibtiyah Hidayati, Suparno – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-6-1
7. Perbaikan Kualitas Sigaret pada Proses Produksi Sigaret Kretek Tangan di PT WMS dengan Menggunakan Pendekatan <i>Six Sigma</i> <i>Haryang Sumaretanegara, Suparno – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-7-1
8. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas X di Kota Batam <i>Sri Langgeng Ratnasari – Universitas Batam .....</i>	A-8-1
9. Usulan Perbaikan Siklus Waktu <i>Put on Production</i> (POP) pada Sumur Minyak Baru di Unit Operasi Sumatera <i>Light North</i> Menggunakan Pendekatan <i>Lean Six Sigma</i> <i>Indra Wiwik Dwiambodo, I Nyoman Pujawan – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-9-1
10. Evaluasi Kinerja Pemasok Berdasarkan Adaptasi dari <i>Dickson's Vendor Selection Criteria</i> dengan Pendekatan Terintegrasi Dematel dan ANP (Studi Kasus: <i>Online Shop A</i> ) <i>Rizky Amelia, Suparno – Program Studi MMT ITS .....</i>	A-10-1



## **PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS X DI KOTA BATAM**

*Sri Langgeng Ratnasari*

*Fakultas Ekonomi Universitas Batam*

*Jl. Abulyatama No. 5 Batam 29432*

*E-mail: sarisucahyo@yahoo.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh (1) motivasi terhadap kinerja dosen, (2) gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen, dan (3) Variabel yang dominan, yakni antara Variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Populasi penelitian ini adalah dosen Universitas X di Kota Batam sebanyak 120 dosen, dengan sampel sebanyak 55 dosen, dasar penetapan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Penelitian ini menggunakan alat uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Y) Universitas X di Kota Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 0,347 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,730 (Sig.0,730 > 0,05). (2) Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y) Universitas X di Kota Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 6,053 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,001 < 0,05). (3) Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 18,327 dengan Sig.0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Kata kunci:** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Dosen

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari lagi dimana era ini menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang, apabila dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatann mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing.

Perguruan Tinggi sukses atau gagal ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah motivasi dan gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya. Motivasi merupakan salah satu aspek yang yang harus diperhatikan oleh peruguruan tinggi. Motivasi adalah kesediaan dosen untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perguruan tinggi. Tinggi rendahnya motivasi dosen akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perguruan tinggi. Motivasi kerja dosen harus ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja. Ketika dosen merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan perguruan tinggi tercapai. Perguruan tinggi mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perguruan tinggi memerlukan suatu pola pengaturan dan pengelolaan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang



dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap dosen memiliki kemauan untuk bekerja keras mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Yuli, 2005: 142). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2004).

Menurut Sardiman (2007: 73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Flippo (2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Terry (2005: 145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja dosen untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003: 113). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2005: 167). Hasibuan (2005) mengemukakan pendapat bahwa pemimpin (*leader=head*) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 299) bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.



Menurut Mangkunegara (2012: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sedarmayanti 2007: 260) Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen manapun.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012: 75), antara lain:

1. Kualitas kerja  
Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja  
Dalam hal ini *output* perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Tanggung jawab  
Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinannya.
4. Sikap karyawan  
Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan serta kerja sama.

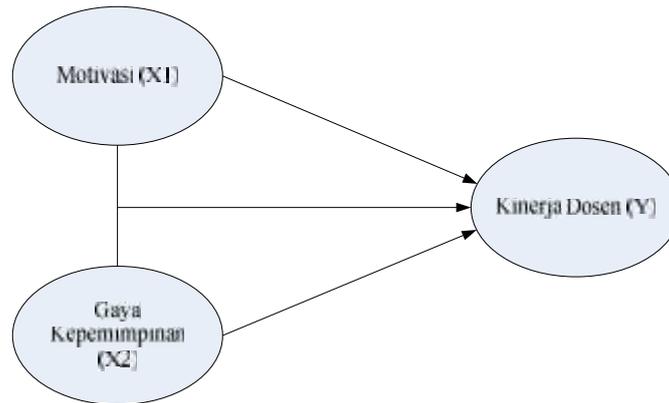
Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah: *pertama*, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini didasarkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan maka akan semakin tinggi kinerja dosen untuk mencapai tujuan perugurun tinggi. Motivasi kerja yang diberikan harus adil baik untuk dosen baru ataupun dosen lama.

*Kedua*, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam proses kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan manajemen kinerja yang baik juga. Manajemen kinerja merupakan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya.

*Ketiga*, kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan di Universitas X di Kota Batam yang berlokasi di Batam Kota. Universitas X di Kota Batam dalam meningkatkan kinerja dosennya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya motivasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen.

Model penelitian secara skematis digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Persepsi Peneliti, 2013

**Gambar 1. Model Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja dosen.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja dosen.

## **METODA**

Penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Rumengan, 2013: 10). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas X di Kota Batam berjumlah 120 orang. Sampelnya berjumlah 55 orang yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja dosen.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan, variabel terikat (Y) yaitu kinerja dosen. Pengukuran variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja dosen dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Netral = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1.

Untuk memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi individu ataupun dari pihak luar dalam upaya untuk mencapai tujuan hidupnya. Dengan indikator sebagai berikut: upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kategori dalam bidang atau kegiatan pengambilan keputusan atau pemecahan masalah yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan adalah:

- Gaya kepemimpinan otoriter, Pengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan indikator: wewenang pimpinan mutlak.



- Gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dengan indikator sebagai berikut: banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, komunikasi berlangsung timbal balik.
- Gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan. Dengan indikator sebagai berikut: hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan, kebijaksanaan dibuat oleh bawahan.
- Gaya kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor – faktor: tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pimpinan, dan situasi yang ada.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dosen Universitas X di Batam diukur dengan indikator yang terdiri dari: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap dosen.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 20.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 15 daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauhmana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2013: 204), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian ini, butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunanly (2010), dikatakan reliabel bila hasil  $Alpha > 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi ( $X_1$ )	0,666	Reliabel
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2013



Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen Universitas X di Batam yang dilakukan dengan uji-t dan uji F. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan;  $X_1$  = Motivasi;  $X_2$  = Gaya Kepemimpinan

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Beta	Deviasi Standar	Nilai-t	Sig.
Konstanta	5.465	2.884	1.895	0.064
Motivasi	0.037	0.107	0.347	0.730
Gaya Kepemimpinan	0.681	0.112	6.053	0.000

$R = 0,643$  ;  $R^2 = 0,413$  ;  $F = 18,327$  ;  $\text{Sig.F} = 0,000$

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dihasilkan persamaan regresi berganda yaitu:  $Y = 5,465 + 0,037X_1 + 0,681X_2$ . Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,681, dan variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,037. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas X di Kota Batam adalah gaya kepemimpinan dengan koefisien terbesar dengan nilai 0,681.

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,643, sedangkan nilai *R-square* adalah 0,413 atau 41,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 41,3% variabel kinerja dosen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas X di Kota Batam digunakan uji-t. Dengan menggunakan uji-t, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel  $X_1$  (motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,347$  dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,730 (Sig. $_{0,025} > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka hipotesis pertama ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Y) pada Universitas X di Kota Batam. Dengan menggunakan uji-t, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,053$  dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,000 (Sig. $_{0,026} < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y) pada Universitas X di Kota Batam.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas X di Kota Batam digunakan uji F. Dengan menggunakan uji F tersebut, Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai  $F_{hitung} = 18,327$  dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 (Sig. $_{0,010} < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hipotesis ketiga diterima. Dapat



disimpulkan motivasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) Universitas X di Kota Batam.

Normal atau tidaknya suatu data yang akan diolah dalam penelitian dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2013). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery) dalam Rumengan (2013). Pada penelitian ini, kedua variabel independen yakni komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) yaitu nilai VIF variabel gaya kepemimpinan = 1.001; dan nilai VIF variabel motivasi kerja = 1.001, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Selanjutnya, uji yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  (motivasi kerja) terhadap variabel  $Y$  (kinerja dosen) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,037, berarti semakin tinggi dan baik motivasi kerja yang diberikan oleh perguruan tinggi kepada dosen, maka akan semakin meningkatkan kinerja para dosen Universitas X di Kota Batam. Variabel  $X_1$  (motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$  (kinerja dosen) Universitas X di Kota Batam dengan probabilitas Sig. 0,002, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Variabel  $X_1$  (motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$  (kinerja dosen) Universitas X di Kota Batam dengan probabilitas Sig. 0,001, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Terdapat pengaruh variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel  $Y$  (kinerja dosen) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,681, berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada dosen, maka akan semakin meningkat pula kinerja dosen Universitas X di Kota Batam.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja dosen).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) Universitas X di Kota Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 0,347 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,730 (Sig. 0,730 > 0,05). Berarti semakin tinggi dan baik motivasi yang diberikan oleh perguruan tinggi kepada dosen, maka akan semakin meningkatkan kinerja dosen Universitas X di Kota Batam. Hal ini sejalan dengan penelitian Guritno, Bambang, dan Waridin (2005).



2. Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y) Universitas X di Kota Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 6,053 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,001 < 0,05). Berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen Universitas X di Kota Batam. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herminingsih, (2011), Kurniawan dan Puspitaningtyas (2013), serta penelitian Hapianti dan Manullang (2013).
3. Dari uji F ( Simultan ) diperoleh nilai F hitung sebesar 18,327 dengan Sig.0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) pada taraf = 0,05 Universitas X di Kota Batam.

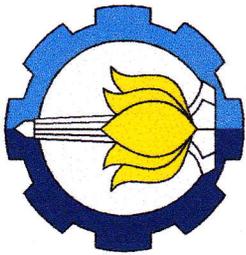
## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Gozali, Imam, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafi IndoPersada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Guritno, Bambang, dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol.1. No.1. Hal. 63-74.
- Hapianti, Fetty dan Marihot Manullang. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan dan Aset Pemerintah Kota Batam. *Zona Manajerial*. Volume 5, Nomor 3, Desember 2013. Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminingsih, Anik. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper 2011*. Hal. 87-96. Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Ivancevich, John, M, dkk, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> Edition. McGraw Hill. International Edition.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2013. Leadership In Higher Education: Academic Leader Or Manager? *Buletin Studi Ekonomi*. Volume 18, Nomor 1, Februari 2013. Hal. 1-8. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Rumengan, Jemmy, 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan Operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.



***Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XX***  
*Program Studi MMT-ITS, Surabaya 1 Februari 2014*

- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rusdiah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi, Bambang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.



**INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI**

*Sertifikat*

diberikan kepada:

Sri Langgeng R.

atas partisipasinya sebagai:

Pemakalah

dalam:

**SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN TEKNOLOGI XX  
PERAN MANAJEMEN TEKNOLOGI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

*Surabaya, 1 Februari 2014*



Direktur Program Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. Adi Soeprijanto, MT

Ketua Panitia,

Ir. I Putu Artama Wiguna, MT, PhD

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Yulinah Trihadiningrum, MAppSc