

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN KETUA STMIK BANJARBARU,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN  
(STUDI KASUS BERDASARKAN PERSEPSI DOSEN DAN KARYAWAN STMIK BANJARBARU)

**Chandra Ayu Septiawati<sup>1</sup>**

LSPR Business & Communication Institute  
Jl Kh Mas Mansyur Kav 35, Jakarta, Indonesia

**Chandra Alief<sup>2</sup>**

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

**ABSTRACT**

*Based on the evaluation results of the annual operational plan at the STMIK Banjarbaru institution, there are several objectives that have not been achieved. Some of the factors that cause employees are not aware of their obligations so that work is neglected, there is no significant difference in treatment between high-achieving and under-performing employees so that employees are not motivated to carry out their duties, and communication between leaders and subordinates is not going well. For lecturers, there is a slightly different treatment due to different workloads. The work environment for lecturers is not limited to fellow lecturers or employees but also includes direct interaction with students, with a higher intensity. The main task of a lecturer is to teach in accordance with the total credit load given by the campus, besides that the lecturer also still has to do research and community service in accordance with the tri dharma of higher education. Direct communication between lecturers and leaders rarely occurs outside of work meetings. This study aims to determine whether there is a relationship between work environment, work motivation, and leadership style of the head of STMIK Banjarbaru on the performance of lecturers and employees. The research method used is a quantitative method with explanatory, associative and correlational levels. The approach used is descriptive analysis and survey, using a questionnaire as a means of collecting data. The sample used in this study were 31 respondents divided into 20 lecturers and 11 employees. From a total population of 103 people (lecturers and employees). Data analysis using multiple linear regression. The results of the analysis show that the influence of the work environment is not significant on lecturer performance and employee performance, either partially or simultaneously. Work motivation partially has no significant effect on lecturer performance, but has a significant effect on employee performance so that simultaneously, work motivation does not have a significant effect on lecturer and employee performance. The leadership style of the chairman of STMIK Banjarbaru partially has a significant effect on the performance of the lecturers, but does not significantly affect the performance of employees. Simultaneously, the leadership style of the Head of STMIK Banjarbaru has no significant effect on the performance of lecturers and employees.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Leadership Style, Lecturer Performance, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber daya manusia yang handal menjadi salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada berbagai bidang dalam era globalisasi seperti saat sekarang ini. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat terus berkembang dan memiliki kemampuan untuk menunjang suatu keberhasilan. Sebuah organisasi harus memberikan rangsangan yang tinggi bagi sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menciptakan keselarasan dalam organisasi tersebut. Keselarasan tersebut dapat tercipta salah satunya melalui jalinan komunikasi yang baik.

Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik, sumber daya manusia perusahaan yang terdiri dari pemimpin dan karyawan tidak dapat menjalankan suatu pekerjaan karena tidak dapat menerima masukan informasi dan tidak dapat memberi intruksi. Koordinasi kerja tidak dapat berjalan dengan baik karena ketiadaan komunikasi. Kerjasama antar pekerja juga menjadi sesuatu yang mustahil, karena pemimpin dan karyawan tidak dapat mengkomunikasikan kebutuhan atau keinginan serta perasaan mereka satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pandangan Dwi Nurina Pitasari dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa hubungan dalam pekerjaan (komunikasi) mempengaruhi kinerja pekerjaan (Pitasari, 2015). Lebih jauh Claudia Sumilat mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana seorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang untuk merubah tingkah laku orang lain (Claudia Sumilat, 2017). Richard (Safaria, 2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Menurut Rifai kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mencetuskan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan (Wulandari, 2015), sedangkan Dwi Nurina Pitasari mengatakan bahwa gaya komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Pitasari, 2015).

STMIK Banjarbaru merupakan perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh Yayasan Mandiri Banjarbaru. Dalam menjalankan fungsinya sebagai agen pendidikan, idealnya STMIK Banjarbaru memerlukan tata kelola yang baik untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam rencana dan strategi. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada STMIK Banjarbaru, beberapa tujuan belum tercapai pada hasil evaluasi rencana operasional tahunan untuk tahun kegiatan 2016/2017-2018/2019. Hal ini diduga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung kesadaran karyawan akan kewajibannya sehingga pelayanan dan pekerjaan terabaikan, pimpinan sering tidak berada di tempat sehingga tidak terjalin

komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang rajin dan yang kurang sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk dosen, terdapat perlakuan yang sedikit berbeda karena beban tugas yang berbeda. Lingkungan kerja dosen tidak terbatas sesama dosen ataupun karyawan saja tapi juga meliputi interaksi langsung dengan mahasiswa, dengan intensitas yang lebih tinggi. Tugas utama dosen adalah mengajar sesuai dengan jumlah beban sks yang di berikan oleh kampus, selain itu dosen juga masih harus melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi. Komunikasi langsung antara dosen dengan pimpinan jarang terjadi diluar dari rapat kerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan ketua STMIK Banjarbaru terhadap kinerja Dosen dan Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja dosen, terhadap kinerja karyawan, dan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Ketua STMIK Banjarbaru terhadap kinerja dosen, terhadap kinerja karyawan, dan terhadap kinerja dosen dan karyawan secara bersama-sama, serta mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, terhadap kinerja karyawan, dan terhadap kinerja dosen dan karyawan secara bersama-sama. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen STMIK Banjarbaru untuk melakukan perbaikan kinerja dosen dan karyawan, gaya kepemimpinan ketua STMIK Banjarbaru, serta lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan dorongan dan rangsangan kepada para dosen dan karyawan untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan STMIK Banjarbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Amstrong dan Baron (1998), kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, faktor personal yang meliputi keterampilan individu, kompetensi, motivasi, dan komitmen. Kedua faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dorongan, pedoman dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Ketiga, faktor tim yang mencakup kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega. Keempat faktor sistem yang mencakup sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Kelima, faktor kontekstual (situasional), yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Steers (2000) mempertegas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi tidak hanya cenderung menyebabkan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, namun lebih jauh merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas

pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Hasil studi proyek *The Agribusiness Management Aptitude and Skill Survey* yang dilakukan oleh Litzenberg and Schneider (1988); Fairnie (1989) berhasil menggambarkan profil pemimpin yang dibutuhkan di masa depan. Dari studi ini diperoleh gambaran suatu kesimpulan global dan universal bahwa pemimpin atau manajer di masa depan harus mempunyai kecakapan antar pribadi dan kecakapan komunikasi yang tangguh. Salah satu variabel kunci dalam kecakapan antar pribadi yang harus dikuasai oleh pemimpin atau manajer di masa depan adalah kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja (Nita Aprialiani, 2015). Hasil studi yang dilakukan oleh Rahmawati, Swasto, dan Prasetya (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi kantor pajak.

Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006) mendefinisikan Motivasi Kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001) berpandangan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Keith Davis & Newstroom (1995) menemukan karyawan yang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya, sedangkan Wexley and Yukl (1992) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Hasil studi Kiki Cahaya Setiawan (2015) pada Divisi Operasi PT. Pusri Palembang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana.

## METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tingkat ekplanasi, asosiatif dan korelasional, dengan pendekatan metode survey. Menurut Sugiyono tingkat ekplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini juga dikelompokkan ke dalam penelitian yang bersifat asosiatif dengan pendekatan korelasional. Sugiyono mengatakan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006).

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif analisis. Sugiyono mendeskripsikan metode deskriptif analisis sebagai suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini selain data primer yang di peroleh dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi, peneliti juga menggunakan sumber data sekunder. Data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2006).

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka dengan teknik pengumpulan data menggunakan populasi dengan jumlah karyawan 31 responden. Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tingkat eksplanasi, asosiatif dan korelasional. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif analisa dan survey, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 responden yang terbagi menjadi 20 orang dosen dan 11 orang karyawan. Dari total populasi 103 orang (dosen dan karyawan). Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis terhadap menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja dosen maupun kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen, namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga secara simultan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Adapun gaya kepemimpinan Ketua STMIK Banjarbaru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, namun tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan Ketua STMIK Banjarbaru tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan.

Metode penyajian data dengan teknik pengukuran skala likert dan kisi-kisi instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan untuk motivasi sebanyak 35 butir, kepemimpinan ketua STMIK Banjarbaru 24 butir, lingkungan kerja 25 butir dan kinerja

karyawan 18 butir. Metode analisis data meliputi: 1) Pengujian keandalan instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas); 2) Pengujian persyaratan analisis (Uji normalitas data, uji homogenitas varian); 3) Pengujian hipotesis penelitian (Uji multicolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda,

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian keandalan instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menilai apakah nilai Validitas Butir dan Reliabilitas Butir valid dan reliabel, dibandingkan dengan  $r$  Tabel Pada  $DF=N-2 = 30-2 = 28$  dan Probabilitas 0,05. Dari tabel didapatkan nilai untuk  $DF= 28$  dan probabilitas 0,05 sebesar 0,3061. Data tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  untuk setiap hasil perhitungan  $r$  item soal menggunakan SPSS 25 bahwa nilai nilai untuk Corrected Item-Total Correlation setiap item soal lebih besar dari 0.3061. Dengan demikian disimpulkan setiap item soal pada kuesioner motivasi kerja, gaya kepemimpinan ketua dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas motivasi memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,853. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel 0,3061 maka didapatkan hasil  $r$  hitung = 0,853 >  $r$  tabel = 0,3061. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen kuesioner motivasi kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya tabel hasil uji reliabilitas kepemimpinan terlihat nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,744. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel 0,3061 maka didapatkan hasil  $r$  hitung = 0,744 >  $r$  tabel = 0,3061. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen kuesioner kepemimpinan dinyatakan reliabel. Untuk tabel hasil uji reliabilitas lingkungan kerja terlihat nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,728. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel 0,3061 maka didapatkan hasil  $r$  hitung = 0,728 >  $r$  tabel = 0,3061. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen kuesioner lingkungan kerja dinyatakan reliabel. Dari tabel hasil uji reliabilitas kinerja karyawan terlihat nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar 0,682. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel 0,3061 maka didapatkan hasil  $r$  hitung = 0,682 >  $r$  tabel = 0,3061. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen kuesioner kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

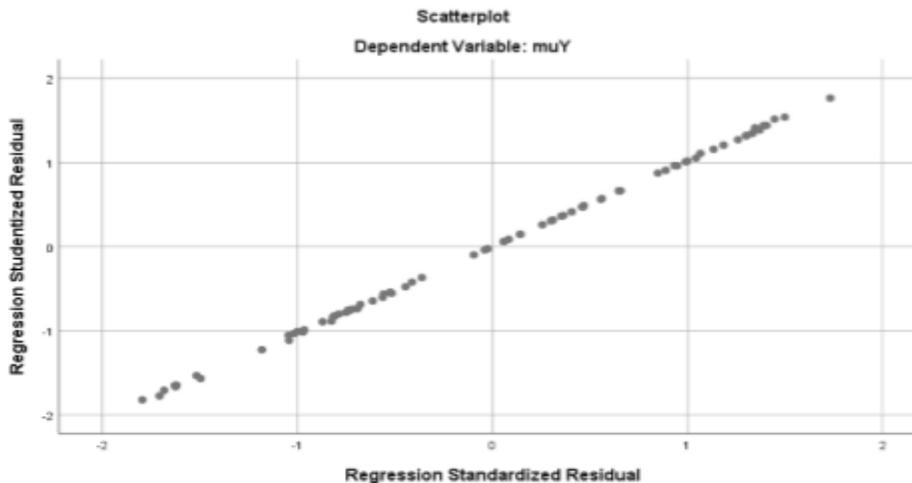
#### **Uji Normalitas**

Hasil pengujian Normalitas Data dilakukan terhadap variabel yang diteliti yaitu motivasi, kepemimpinan ketua STMIK Banjarbaru, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisa untuk motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ketua STMIK

Banjarbaru (X2), dan lingkungan kerja (X3) bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov untuk variabel X1, X2, X3 didapatkan  $0,200 > 0,05$  maka distribusi data dikatakan normal, untuk variabel Y didapatkan hasil  $0,183 > 0,05$  maka distribusi dikatakan normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, hasil pengujian heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau suatu pengamatan ke pengamatan lain terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara residualnya dengan variabel terikat diatas, tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Homogenitas

Homogenitas Varian adalah untuk mengetahui atau menguji bahwa kelompok data atau varian berasal dari populasi homogen atau tidak.

Tabel 1. Uji Homogenitas Varian

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	24.210	3	312	.460
	Based on Median	23.500	3	312	.571
	Based on Median and with adjusted df	23.500	3	303.568	.228
	Based on trimmed mean	24.233	3	312	.319

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  dengan demikian data dinyatakan homogen.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multicolinearitas dari tabel dibawah ini terlihat bahwa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Menunjukkan tidak adanya multicolonieritas karena nilai tolerance pada setiap variabel  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF setiap varibel  $< 5$ .

1. Tabel 2. Hasil Pengujian Multicolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	86.378	26.842		3.218	.002		
	X1	.028	.250	.017	.110	.913	.530	1.886
	X2	.400	.236	.236	1.694	.094	.638	1.567
	X3	-.436	.226	-.265	-1.930	.057	.654	1.528

Dependent Variable: muY

### Hasil Analisis Regesi Linear erganda

Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini terdapat dua variabel terikat sehingga dapat dirumuskan tiga bentuk rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

$$Y2 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

$$Y12 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

Tabel 3. Tabel Regresi Linear Berganda (Y1)

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	45.748	23.001	
	X1D	-.047	.209	-.040
	X2D	.467	.206	.421
	X3D	.109	.194	.096

a. Dependent Variable: Y1

$$Y1 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

$$Y1 = 45.748 + -0.047X1 + 0.467X2 + 0.109X3$$

Tabel 4. Tabel Regresi Linier Berganda (Y2)

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.812	10.853			
	X1K	.303	.099	.690		
	X2K	-.002	.092	-.003		
	X3K	-.105	.097	-.208		

Dependent Variable: Y2

$$Y2 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

$$Y2 = 36.812 + 0.303X1 + -0.002X2 + -0.105X3$$

Tabel 5. Tabel Regresi Linier Berganda (Y12)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	86.378	26.842			
	X1	.028	.250	.017		
	X2	.400	.236	.236		
	X3	-.436	.226	-.265		

a. Dependent Variable: muY

$$Y12 = a + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$$

$$Y12 = 86.378 + 0.028X1 + 0.400X2 + -0.436X3$$

Pengujian Linieritas untuk persamaan  $Y1 = 45.748 + -0.047X1 + 0.467X2 + 0.109X3$  didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Tabel Pengujian Linieritas (Y1)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906.289	3	302.096	3.914	.015 <sup>b</sup>
	Residual	3396.023	44	77.182		
	Total	4302.313	47			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3D, X1D, X2D

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari hasil analisa pada tabel 6 terlihat bahwa nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0.015, artinya signifikan F  $0,015 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan mempunyai keberartian.

Pengujian Linieritas untuk persamaan  $Y2 = 36.812 + 0.303X1 + 0.002X2 + -0.105X3$  didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Pengujian Linieritas (Y2)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.206	3	79.402	4.801	.008 <sup>b</sup>
	Residual	446.568	27	16.540		
	Total	684.774	30			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X3K, X2K, X1K

Dari hasil analisa pada tabel 7 terlihat bahwa nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0.008, artinya signifikan F  $0,008 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan mempunyai keberartian.

Pengujian Linieritas untuk persamaan  $Y_{12} = 86.378 + 0.028X_1 + 0.400X_2 + -0.436X_3$  didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Pengujian Linieritas (Y12)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301.636	3	433.879	1.909	.135 <sup>b</sup>
	Residual	17047.833	75	227.304		
	Total	18349.468	78			

a. Dependent Variable: Y12

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari hasil analisa pada tabel 8 terlihat bahwa nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0.135, artinya signifikan F  $0,135 > 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan tidak mempunyai keberartian. Hasil Uji F, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Tabel 9. Tabel Hasil Uji F (Y1)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906.289	3	302.096	3.914	.015 <sup>b</sup>
	Residual	3396.023	44	77.182		
	Total	4302.313	47			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3D, X2D, X1D

Secara simultan atau bersama variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0,015. Karena  $\text{sig. } f = 0,015 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

Hasil Uji F, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Tabel Hasil Uji f (Y2)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.206	3	79.402	4.801	.008 <sup>b</sup>
	Residual	446.568	27	16.540		
Total		684.774	30			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X3K, X2K, X1K

Secara simultan atau bersama variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0,008. Karena  $\text{sig. } F = 0,008 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji F, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Dosen dan Karyawan)

Tabel 11. Tabel Hasil Uji f (Y12)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301.636	3	433.879	1.909	.135 <sup>b</sup>
	Residual	17047.833	75	227.304		
Total		18349.468	78			

a. Dependent Variable: Y12

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Secara simultan atau bersama variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan (dosen dan karyawan). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan F yang didapatkan sebesar 0,135. Karena  $\text{sig. } f \ 0,135 > \alpha \ 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen dan karyawan)

### **Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Berdasarkan hasil uji statistik, dilakukan pembahasan terkait dengan hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Hipotesa pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan t yang didapatkan sebesar 0,822, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,822 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimbas pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian motivasi mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 47% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji t nilai pengaruh dari motivasi tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Ariani (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trilokajaya Garment di Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitiannya menyatakan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan diterima dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan t yang didapatkan sebesar 0,005, karena nilai tersebut lebih kecil dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,005 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berimbas pada penerimaan  $H_a$ . motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 30,3% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji t nilai pengaruh dari motivasi tersebut dinyatakan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang meneliti dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara

Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado dan hasil penelitian yang didapat adalah Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja Dosen dan Karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,913, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,913 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimbang pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian motivasi mempengaruhi variabel kinerja dosen dan karyawan sebesar 2,8% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari motivasi tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Ariani (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trilokajaya Garment di Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitiannya menyatakan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa keempat dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan diterima dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,029, karena nilai tersebut lebih kecil dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,029 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berimbang pada penerimaan  $H_a$ . Gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 46,7% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari Gaya kepemimpinan tersebut dinyatakan signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa kelima dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan Gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,985, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,985 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimplikasi pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian Gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 9,2% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari Gaya kepemimpinan tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Ariani (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trilokajaya Garment di Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitiannya menyatakan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Nita Aprialini (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa keenam dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan Kinerja Karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,094, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,094 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimplikasi pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian Gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja dosen dan karyawan sebesar 40% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari Gaya kepemimpinan tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Ariani (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trilokajaya Garment di Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitiannya menyatakan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Nita Aprialini (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa ketujuh dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja kerja terhadap kinerja dosen. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,577, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,577 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimplikasi pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 10,9% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari lingkungan kerja tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen.

Hipotesa kedelapan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,291, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,291 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimplikasi pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 9,7% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari lingkungan kerja tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesa kesembilan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan karyawan. Dari hasil analisa dan interpretasi variabel, hipotesa yang diajukan telah dinyatakan ditolak dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil dari analisa yang dilakukan dengan nilai signifikan  $t$  yang didapatkan sebesar 0,057, karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat error atau nilai alfa yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Karena  $\text{sig } t = 0,057 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berimplikasi pada penolakan  $H_a$ . Meski demikian lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja dosen dan karyawan sebesar 43,6% berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, namun dari hasil uji  $t$  nilai pengaruh dari lingkungan kerja tersebut dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen, namun berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan, serta tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama. Adapun Gaya Kepemimpinan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama. Untuk Lingkungan Kerja, tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen, juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, serta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., Baron, A. (1998). *Manajemen Kinerja Realitas Baru*. London: Institute of Personalia dan Pembangunan.
- Aprialiani, N. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Negeri Surakarta.
- Ariani, A. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Trilokajaya Garment di Kabupaten Sukoharjo. *eprint.ums.ac.id*, xv-xvi.
- Claudia Sumilat, R. P. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *e-journal "Acta Diurna"*, 1-15.
- Davis, K & Newstrom. J.W. (1995). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Seventh Edition Singapore: McGraw Hill Book Company Inc.
- Fairnie, I.J., Stanton, J.H., and Dobbin, L. (1989). A Profile of Tomorrow's Agribusiness Leaders: The Australian Perspective. *Agribusiness*, 5: 259-263.
- Kiki Cahaya Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. 1(2), 43-53
- Litzenberg, K.K., and V.E. Schneider, V.E. (1998). *Educational Priorities for Tomorrow's Agribusiness Leaders*. Agribus
- Pitasari, D. N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Kajian Informasi & Perpustakaan*, 205-220.
- Pitasari, D. N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Kajian Informasi & Perpustakaan*, 205-220.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulttenggo dan Maluku Utara di Manado. *ejournal, unsrat.ac.id. EMBA*, 1210-1218.

- Rahmawanti, dkk. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, D. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Steers, Richard. M., 2000. *Efektivitas Organisasi: Terjemahan oleh Magdalena Jamin* cetakan kedua. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. (2006). *Human Resource Development*. United States of America: Thomson
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. (1992). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Wood, et.al. (2001). *Organizational Behavior: A Global Perspective*. USA: John Wiley & Sons Inc
- Wulandari, P. (2015). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. White and Blue Di Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(1), 1-15.