

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KUALITAS  
AKADEMIK PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI  
DAN INFORMATIKA (MBTI) FAKULTAS EKONOMI BISNIS UNIVERSITAS  
TELKOM**

***THE INFLUENCE WOMEN'S LEADERSHIP TOWARD THE QUALITY OF ACADEMIC  
STUDY PROGRAM IN BUSINESS MANAGEMENT TELECOMMUNICATIONS AND  
INFORMATION FACULTY OF BUSINESS ECONOMICS TELKOM UNIVERSITY*** Sabila  
Nur Aulia<sup>1</sup>, Anthon Rustono<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[sabilanuraulia@students.telkomuniversity.ac.id](mailto:sabilanuraulia@students.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [anthonrustono@telkomuniversity.ac.id](mailto:anthonrustono@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>,

**Abstrak**

Perilaku dan persepsi terhadap partisipasi perempuan secara sosial, ekonomi dan politis menunjukkan bahwa masih ada sebagian masyarakat yang meragukan kemampuan memimpin seorang perempuan. Namun hal tersebut tidak dibuktikan oleh kepemimpinan perempuan di program studi MBTI Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Telkom. Kemampuan memimpin seorang perempuan ditunjukkan oleh meningkatnya kualitas akademik program studi MBTI. Terkait dengan hal tersebut, dilakukan penelitian mengenai kemampuan kepemimpinan perempuan yang mempengaruhi kualitas akademik program studi MBTI.

Variabel dari penelitian ini adalah Memotivasi, Penetapan Arah Tujuan dan Kecerdasan Emosi. Sumber data diambil dari Indeks Prestasi Mahasiswa angkatan 2012 periode 2012 - 2015. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yang merupakan data *cross sectional*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel memotivasi, penetapan arah tujuan dan kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kualitas akademik. Secara parsial, variabel memotivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kualitas akademik. Variabel penetapan arah tujuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas akademik. Variabel kecerdasan emosi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kualitas akademik. Besarnya pengaruh memotivasi, penetapan arah tujuan dan kecerdasan emosi terhadap kualitas akademik sebesar 37,5% sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan Perempuan, Kualitas Akademik, Motivasi, Penetapan Arah Tujuan, Kecerdasan Emosi, Indeks Prestasi

**Abstract**

*Attitudes and perceptions towards women's participation in social, economic and political indicates that there are some people who doubt the ability of a woman to lead. But it is not substantiated by the leadership of women in the study program MBTI Faculty of Economics and Business at the University of Telkom. The ability to lead a woman is shown by the increasing quality of the academic program of study MBTI. Related to the above, do research on women's leadership abilities that affect the quality of the academic program of study MBTI.*

*The variables of this study was to Motivate, Determination Dest and Emotional Intelligence. Sources of data taken from the 2012 Grade Student of the period 2012 - 2015. The data used are primary data and secondary data, which is a cross sectional. The analysis technique used is multiple linear regression.*

*The results showed that the variables simultaneously motivating, direction setting goals and emotional intelligence significantly influence academic quality. Partially, variable motivating have effect but not significant to academic quality. Variable-setting direction significantly influence academic quality. Emotional intelligence variable have effect but not significant to academic quality. The magnitude of the effect of motivating, direction setting goals and emotional intelligence on the academic quality of 37.5% while the remaining 62.5% is influenced by other factors not discussed in this study.*

*Keywords : Women's Leadership, Academic Quality, Motivation, Determination Dest, Emotianal Intelligence, Performa Index*

**1. Pendahuluan**

Di Indonesia, perempuan sebagai pemimpin telah berlangsung terutama pada profesi tenaga akademis, keperawatan dan usaha-usaha kesejahteraan sosial. banyaknya perempuan usia 15 tahun ke atas daripada laki-laki

usia 15 tahun ke atas pada periode 2015-2019 menunjukkan semakin terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin dan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.<sup>[1]</sup>

Namun jajak pendapat yang dilakukan oleh UNDP dalam jurnal *Management of Education* (Halilah, 2010:38) tentang perilaku dan persepsi terhadap partisipasi perempuan secara sosial, ekonomi dan politis mengungkapkan bahwa 77,6% responden laki-laki maupun perempuan memandang bahwa laki-laki harus menjadi pengambil keputusan dan memimpin kalangan masyarakat. Temuan dari survey tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian masyarakat yang meragukan kemampuan memimpin seorang perempuan. Walaupun sebenarnya perempuan mempunyai peran yang strategis baik dalam keluarga maupun lingkungannya.<sup>[2]</sup>

Melihat kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya ada wanita mendapatkan kepercayaan dan di berikan kesempatan sebagai seorang pemimpin memegang tampok khususnya sebagai kepala sekolah dengan harapan agar persoalan-persoalan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bisa teratasi dengan gaya kepemimpinan perempuan, kesuksesan perempuan memimpin karena gayanya yang non tradisional yang mana kepemimpinan perempuan muncul dari keinginan mengerjakan apa yang mereka inginkan atau mempunyai kendali atas dirinya sendiri, tidak memandang jabatan kepemimpinan sebagai perintah dan kendali tetapi muncul dari mendapatkan kepatuhan dan kesetiaan dengan memahami serta memenuhi kebutuhan orang lain dan dikatakan juga bahwa model kepemimpinan perempuan berdasarkan pada nilai.<sup>[3]</sup>

Nilai membentuk hakikat mengenai cara perempuan menerapkan perilaku kepemimpinan harian, mulai dari mengembangkan visi, menciptakan tim berkinerja tinggi dan mengambil risiko.<sup>[3]</sup>

Frankel (2007:19) mengemukakan ada enam nilai yang menjadi model kepemimpinan perempuan yang menurutnya adalah model kepemimpinan yang diperlukan pada saat ini. Keenam nilai itu adalah penetapan arah, mempengaruhi orang lain, pembentukan tim, pengambilan resiko, kemampuan memotivasi, dan kecerdasan emosi.<sup>[3]</sup>

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru/dosen), sarana sekolah/ perguruan tinggi, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.<sup>[4]</sup>

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu.<sup>[4]</sup>

Menurut Usman Husaini (2006) kualitas pendidikan dapat dibedakan menjadi kualitas akademik dan kualitas non akademik. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas akademik adalah hasil ujian yang telah dicapai, dapat berupa nilai maupun indeks prestasi. Sedangkan di bidang non akademik, dilihat dari moral dan disiplin mahasiswa, kemandirian dan kreativitas, serta olahraga dan kesenian.<sup>[5]</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu dosen knowledge management di Universitas Telkom mengungkapkan bahwa tolak ukur dari kualitas akademik adalah tingkat indeks prestasi mahasiswa dan TAK sebagai salah satu wujud mahasiswa mengimplementasikan Tridharma Perguruan Tinggi.

Data di bawah ini merupakan IPK yang diambil dari mahasiswa MBTI angkatan 2012 mulai dari tahun 2012-2013. Data diambil dengan sistem perhitungan modus IPK per-semester, yaitu nilai tertinggi dan terendah yang muncul terbanyak dari jumlah sample. Rentang nilai IPK tertinggi dan terendah akan ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Rentang Nilai IPK Tertinggi dan Terendah

IPK	Rentang Nilai
Tertinggi	3.50 – 4.00
Terendah	0.0 – 2.00

IPK tertinggi adalah IPK yang dicapai oleh mahasiswa mulai dari 3,50 sampai 4,00 dan IPK terendah adalah IPK yang dicapai oleh mahasiswa mulai dari 0,00 sampai 2,00. Jumlah mahasiswa yang mendapat IPK tertinggi dan terendah dari tahun 2012 sampai 2014 akan dicantumkan pada tabel 2.

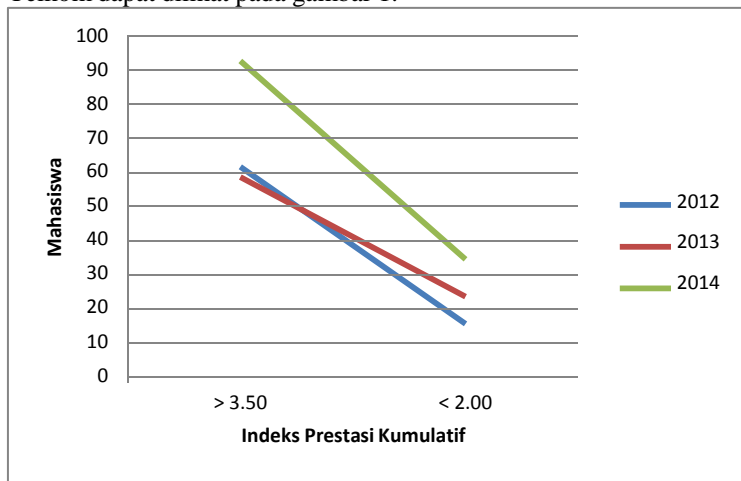
Tabel 2. Pencapaian IPK Mahasiswa Periode 2012-2014

Tahun	IPK Tertinggi (mahasiswa) 3.50 – 4.00	IPK Terendah (mahasiswa) 0.00 – 2.00
2012	62	16

Tahun	IPK Tertinggi (mahasiswa) 3.50 – 4.00	IPK Terendah (mahasiswa) 0.00 – 2.00
2013	59	24
2014	93	35

Sumber: Sistem Informasi Universitas Telkom

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa IPK dari tahun 2012-2013 mengalami penurunan, namun pada periode 2013-2014 IPK mahasiswa meningkat drastis. Grafik peningkatan IPK mahasiswa prodi MBTI FEB Universitas Telkom dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Peningkatan IPK Mahasiswa MBTI-FEB 2012-2014

Sumber: Hasil Olah Penulis

Melihat grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014, IPK diatas 3.50 meningkat drastis. Walaupun IPK dibawah 2.00 juga meningkat, tetapi masih bisa dilihat bahwa terjadi perselisihan besar antara IPK diatas 3.50 dan IPK dibawah 2.00. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kualitas Akademik Pada Prodi MBTI”.

## 2. Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu dan Hipotesis Penelitian

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. (Dawam & Ta’arifin, 2004: 66-67) Jadi pengertian kepemimpinan di atas menggambarkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.<sup>[6]</sup>

### Tipe-tipe kepemimpinan

Menurut Rachmat (2014:169), gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Secara terperinci Siagian dalam Rachmat (2014:170) membagi lima tipe gaya kepemimpinan, yaitu: (a) Tipe Autokratik, (b) Tipe Paternalistik, (c) Tipe Karismatik, (d) Tipe Laissez Faire dan (e) Tipe Demokratis.<sup>[7]</sup>

#### a. Tipe Kepemimpinan Autokratik

Pemimpin yang autokratik memiliki karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

#### b. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Gaya paternalistik adalah gaya kepemimpinan dari pemimpin yang bersifat tradisional, umumnya berlaku pada masyarakat agraris.

#### c. Tipe Kepemimpinan Karismatik

Seorang pemimpin karismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut. Pemimpin karismatik memiliki kekuatan energi, daya Tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain.

d. Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Seorang pemimpin *laissez faire* menganggap bahwa para anggota organisasinya mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada aturan main yang berlaku. Tipe kepemimpinan ini cenderung memilih pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya tanpa banyak mencampuri dalam menjalankan dan menggerakkan organisasi.

e. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis dapat juga disebut sebagai pemimpin yang partisipatif. Dalam melaksanakan tugas, pemimpin tipe ini mau menerima dan mengharapkan saran-saran dari kelompoknya.

### Teori Kepemimpinan

Menurut G.R Terry (dalam Kartono,2005:71) ada beberapa teori kepemimpinan<sup>[8]</sup> yaitu :

a. Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah dan paksaan. Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien.

b. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik untuk merangsang kesediaan kerja dari para pengikut dan anak buah.

c. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikutnya agar tercapai kerjasama yang baik.

d. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui kebijakan tertentu.

e. Teori *Laissez Faire*

Dalam hal ini pemimpin tidak serius dalam memimpin, dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan. Pemimpin disini hanya sebagai simbol dan biasanya tidak memiliki ketrampilan khusus.

f. Teori Kelakuan Pribadi

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama , yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

g. Teori Sifat Orang-Orang Besar

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul dan kualitas superior sera unik, yang diharapkan ada pada seorang pemimpin untuk meramalkan kesuksesan pemimpin.

h. Teori Situasi

Kepemimpinan ini harus berifat multi-dimensional, serba bisa dan serba trampil agar ia mampu melibatkan diri terhadap masyarakat dan dunia bisnis yang cepat berubah.

i. Teori Humanistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat.

### Kepemimpinan Perempuan

Lois mengatakan, sesungguhnya seorang pemimpin wanita yang sukses mempunyai kemampuan:

1. Menciptakan visi, membariskan orang di belakangnya, dan mengembangkan rencana untuk diukutkannya.
2. Mengkomunikasikannya dengan cara yang menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.

3. Memotivasi pengikut untuk mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.
4. Membangun tim yang memahami dan menghargai saling ketergantungan dan sinergis.
5. Memperlihatkan kecerdasan emosi.
6. Mengambil risiko yang akan menguntungkan organisasi.
7. Mengembangkan jaringan yang kuat dan akan mendukung pencapaian tujuan serta keberhasilan profesional.  
( Frankel, 2007: 17)

Menurut Lois ketujuh perilaku diatas identik dengan perilaku yang secara rutin diperlihatkan oleh perempuan dalam posisi mereka dalam masyarakat sebagai pengasuh, akomodator, dan penjaga sehingga ia katakan dari indikator di atas tersebut bahwa kepemimpinan adalah seni perempuan atau disebut juga dengan keterampilan yang lunak karena dalam kepemimpinannya tidak berhubungan dengan perintah dan kendali.<sup>[9]</sup>

### Kualitas Akademik

Kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan (Supriyanto, 1997:225).<sup>[10]</sup>

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu<sup>[11]</sup> melakukan penelitian untuk menguji kecerdasan emosi, stress kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi 2 prediktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stress kerja dengan kinerja. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja.

Penelitian terdahulu selanjutnya<sup>[12]</sup> melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi kepemimpinan wanita dan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan bidang layanan PT BNI Tbk. Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi kepemimpinan wanita dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Terdapat hubungan positif antara persepsi kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya<sup>[13]</sup> melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pelayanan di Politeknik Negeri Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap mutu pelayanan, kinerja kerja dosen secara signifikan mempengaruhi pelayanan. Secara simultan kepemimpinan dan kinerja karyawan bersama-sama mempengaruhi mutu pelayanan.

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: "Terdapat pengaruh signifikan Memotivasi terhadap Kualitas Akademik secara parsial."

H<sub>2</sub>: "Terdapat pengaruh signifikan Penetapan Arah Tujuan terhadap Kualitas Akademik secara parsial."

H<sub>3</sub>: "Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosi terhadap Kualitas Akademik secara parsial."

H<sub>4</sub>: "Terdapat pengaruh signifikan Memotivasi, Penetapan Arah Tujuan dan Kecerdasan Emosi terhadap Kualitas Akademik secara simultan."

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data yang dipakai adalah data *cross sectional*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa MBTI Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom angkatan 2012. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2012 yang aktif di UKM, Organisasi dan Lembaga Keagamaan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yakni penyebaran angket dan data indeks prestasi mahasiswa angkatan 2012 periode 2012 hingga 2015.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas. Cara pengujiannya adalah membandingkan probabilitas yang diperoleh (p) dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Berikut hasil dari uji normalitas.

Tabel 3 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58979649
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.078
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.506

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka diperoleh tingkat signifikansi variabel secara keseluruhan adalah 0.506 dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 maka diperoleh nilai  $P > \alpha$  sehingga data berdistribusi normal.

**Multikolinieritas**

Model regresi yang bebas multikolinieritas memiliki VIF disekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan memiliki angka *Tolerance* mendekati 1

Tabel 4 Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

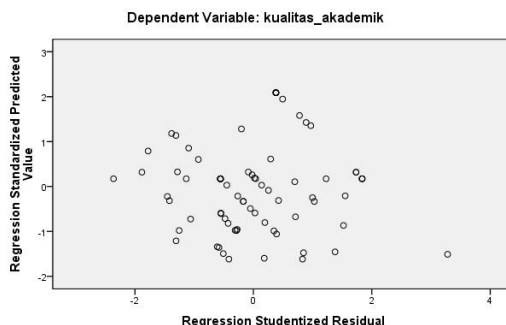
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.454	.346		4.197	.000		
memotivasi	.146	.136	.156	1.080	.284	.406	2.464
penetapan_arah_tujuan	.263	.129	.286	2.043	.045	.431	2.319
kecerdasan_emosi	.246	.156	.238	1.576	.119	.372	2.690

Berdasarkan hasil penelitian maka nilai  $VIF \leq 10$  dan  $Tolerance \geq 0,1$  maka dinyatakan bebas dari multikolinieritas. Besarnya nilai VIF pada variabel memotivasi (X1) sebesar 2.464, Penetapan arah tujuan (X2) sebesar 2.319 dan kecerdasan emosi (X3) sebesar 2.690. Nilai *Tolerance* untuk variabel memotivasi (X1) sebesar 0.406, Penetapan arah tujuan (X2) sebesar 0.431 dan kecerdasan emosi (X3) sebesar 0,372.

**Heterokedastisitas**

Tujuan uji heterokedastisitas adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap yang disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Gambar 2 Heterokedastisitas



Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0, titik-titik diatas tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola

bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengujian model regresi linier berganda, maka diperoleh data hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 5 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Memotivasi	1.454	.346		4.197	.000
penetapan_arah_tujuan	.146	.136	.156	1.080	.284
kecerdasan_emosi	.263	.129	.286	2.043	.045
	.246	.156	.238	1.576	.119

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  
 Kualitas\_akademik = 1.454 + 0.146Memotivasi + 0.263Penetapan\_Arah\_Tujuan + 0,246Kecerdasan\_Emosi  
**Uji-T ( Parsial)**

**Tabel 6 Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Memotivasi	1.454	.346		4.197	.000
penetapan_arah_tujuan	.146	.136	.156	1.080	.284
kecerdasan_emosi	.263	.129	.286	2.043	.045
	.246	.156	.238	1.576	.119

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 6, maka dapat diketahui bahwa :

- a) Nilai sig. memotivasi 0,284 > 0,05 maka H<sub>1,a</sub> diterima, artinya CAR secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kualitas akademik, tapi jika dilihat persamaan regresi linear berganda, nilai koefisien variabel memotivasi bernilai positif (+). Sehingga dapat disimpulkan bahwa memotivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.
- b) Nilai sig. penetapan arah tujuan 0,045 < 0,05 maka H<sub>0,b</sub> ditolak, artinya penetapan arah tujuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.
- c) Nilai sig. kecerdasan emosi 0,119 > 0,05 maka H<sub>1,c</sub> diterima, artinya kecerdasan emosi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas akademik, tapi jika dilihat persamaan regresi linear berganda, nilai koefisien variabel kecerdasan emosi bernilai positif (+). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.

**Uji-F (Simultan)**

**Tabel 7 Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.100	3	5.367	14.827	.000 <sup>a</sup>
Residual	26.785	74	.362		
Total	42.885	77			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan\_emosi, penetapan\_arah\_tujuan, memotivasi

b. Dependent Variable: kualitas\_akademik

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7, diketahui bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , yakni 0,000 < 0,005. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan memotivasi, penetapan arah tujuan dan kecerdasan emosi terhadap kualitas akademik secara simultan.

## Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 <sup>a</sup>	.375	.350	.601633	1.930

a. Predictors: (Constant), kecerdasan\_emosi, penetapan\_arah\_tujuan, memotivasi

b. Dependent Variable: kualitas\_akademik

Berdasarkan hasil pada tabel 8, nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar 0,375 atau 37,5%. Artinya variabel memotivasi, peentapan arah tujuan dan kecerdasan emosi berpengaruh sebesar 37.5% terhadap kualitas akademik, selebihnya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dari pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kualitas akademik pada program studi MBTI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan, bahwa:

1. Kepemimpinan perempuan prodi MBTI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom tahun 2015 dinyatakan dapat mempengaruhi kualitas akademik program studi MBTI.
2. Memotivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.
3. Penetapan arah tujuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.
4. Kecerdasan emosi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kualitas akademik program studi MBTI.
5. Indeks prestasi mahasiswa MBTI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dinyatakan dapat meningkatkan kualitas akademik program studi MBTI.

Setelah melakukan penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan perempuan prodi MBTI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom supaya lebih representative dalam pencapaian tujuan agar dapat dipahami dan dilaksanakan oleh mahasiswa dan supaya lebih mendorong mahasiswa agar mampu meningkatkan prestasi.

## Daftar Pustaka

- [1] Samosir, Omas Bulan. (2015, 21 April). *Impian Kartini dalam Nawacita*. Diambil kembali dari <http://nasional.kompas.com/read/2015/04/21/15350061/Impian.Kartini.dalam.Nawacita>
- [2] Halilah. 2010. *Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan*. Jurnal Manajemen of Education, Vol 1, Is 1. Hlm 1- 9
- [3] Frankel, Lois P. 2007. *See Jane Lead: 99 Kiat Sukses Memimpin Bagi Perempuan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [4] Umaedi. 1999. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Direktur Pendidikan Menengah dan Umum*
- [5] Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Dawam, Ainurrafiq dan Ahmad Ta'arifin. 2004. *Manajemen Madrasah Berbasis pesantren*. Jakarta: Listafariska Putra
- [7] Rachmat. 2014. *Manajemen Strategis*. CV Pustaka Setia: Bandung
- [8] Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- [9] Frankel, Lois P. 2007. *See Jane Lead: 99 Kiat Sukses Memimpin Bagi Perempuan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [10] Supriyanto, A. 1997. *Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah Diseminasi Jilid 4*. IKIP
- [11] Hidayati, Reni, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Vol. 2 Is. 1 Hlm 91-96. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [12] Handayani, Ria Tri, Munawir Yusuf, Nugraha Arif K. 2010. *Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Wanita dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bidang Layanan PT BNI Tbk. Malang*. Solo: Universitas Sebelas Maret
- [13] Hati, Shinta Wahyu. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Pelayanan di Politeknik Negeri Batam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 9 Is. 2 Hlm. 2-22. Malang. UIN Maulana Malik Ibrahim