



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN

Muhammad Fadli Luran\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ibnu Sina, JL. Teuku Umar, Lubuk Baja, Batam

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Batam

e-mail: \*[fadli@uis.ac.id](mailto:fadli@uis.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variable bebas yaitu : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), dengan variable terikat yaitu prestasi kerja Dosen ( $Y$ ) STIE Ibnu Sina Batam baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Dosen STIE Ibnu Sina Batam yang berjumlah 32 Dosen. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan Dosen berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis Dosen tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Karena jumlah populasi yang tidak begitu banyak maka Sampel penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 32 Dosen. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja Dosen ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,799. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,95 atau  $F = 30,799 < F_{0,05(3;28)} = 2,95$ . Dengan demikian berarti makin baik disiplin kerja tempat dosen bekerja, makin tinggi prestasi kerja dosen tersebut. Pola hubungan keempat variable yang dinyatakan oleh persamaan regresi berganda  $Y = -11,443 + 0,479X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$ . Sebelumnya berdasarkan uji validasi dan reliabilitas, semua instrument memenuhi syarat validasi dan reliabilitas. Jika dihitung per variable, maka variable yang paling banyak berpengaruh adalah variable kerjasama yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 64,2%. Hal ini berarti kerjasama merupakan factor yang paling mempengaruhi prestasi kerja dosen.

**Kata kunci**—Disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, prestasi kerja

### Abstract

This study aimed to obtain information on the relationship between the independent variables, namely: Work Discipline ( $X_1$ ), Cooperation ( $X_2$ ), and Leadership Style ( $X_3$ ), the dependent variable is job performance Lecturer ( $Y$ ) STIE Avicenna Batam either individually or jointly. Population of this research is all STIE lecturers Avicenna Batam which are 32 lecturers. In this study no differences Lecturer held classification based on the type or class status, the lecturer both types have the same treatment. Because the population is not so much the sample was all the population of 32 lecturers. Research shows there is a significant positive effect Work Discipline ( $X_1$ ), Cooperation ( $X_2$ ), and Leadership Style ( $X_3$ ) on the performance of Lecturer ( $Y$ ) which is indicated by the value  $F_{hitung}$  30.799. This value is much smaller than the value  $F_{hitung}$  at significance level alpha of 0.05 is 2.95 or  $F = 30.799 < F_{0,05(3;28)} = 2.95$ . Thus meaning more and better work discipline where professors work, the higher the performance of the lecturer. The fourth variable pattern of relationships expressed by multiple regression equation  $Y = -11.443 + 0.479X_1 + 0.079X_2 + 0.937X_3$ . Previously based on test validation and reliability, all instruments qualify validation and reliability. If calculated per variable, then the most influential variable is the variable of cooperation that has a coefficient of determination of 64.2%. This means that cooperation is the factor that most affects job performance lecturer.

**Keywords**—dicipline, team work, leadership, performance

## PENDAHULUAN

Handari Nawawi ( 2001 :37 ), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam dalam memberikan motivasi kerja yang paling utama yaitu kompensasi dan iklim kerja yang kondusif di lembaga artinya ada kerja sama yang baik antara sesama karyawan demikian juga antara karyawan dengan pimpinan lembaga.

Setiap lembaga mempunyai tujuan tertentu menurut bidang usahanya masing-masing, namun sasaran pokok yang ingin dicapai adalah laba disamping tujuan-tujuan lainnya, seperti kontinuitas kehidupan organisasi lembaga dan peran serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu suatu perusahaan yang ingin tetap mempertahankan eksistensinya secara lebih baik lagi, maka yang paling mendasar adalah kemampuan pimpinan perusahaan untuk mengelola seluruh potensi yang ada secara efektif dan efisien, serta pemanfaatan tenaga kerja yang ada.

Memberikan motivasi kerja dengan peningkatan pangkat atau jabatan bagi karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan menyebabkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi memerlukan pemimpin yang handal, yang dapat diharapkan bagi anak buahnya serta dapat memutuskan setiap kebijaksanaan dalam organisasi. Seiring dengan berubahnya zaman, Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam berkomitmen untuk selalu memberikan prioritas dalam peningkatan kinerja pegawai dan sumber daya manusia Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam.

## METODE PENELITIAN

### A. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Yayasan Pendidikan Ibnu Sina Batam, dengan tempat atau lokasi penelitian adalah Jl. Teuku Umar Lubuk Baja Pelita Kota Batam.

### B. Operasional Variabel

Definisi operasional adalah untuk menjelaskan secara nyata dan kongkret setiap variabel sebagai acuan untuk pengembangan alat ukur dalam penelitian ini, agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam mendefinisikan variabel penulisan. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan adalah menciptakan suasana kerja sama yang serasi, persuasive, menumbuhkan loyalitas, partisipatif serta memotivasi bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Motivasi Kerja adalah sesuatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong atau keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.
- c. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh kepada pegawai/karyawan.
- d. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### C. *Populasi dan Sampel*

#### a. Populasi

Hadi, S. ( 2004 ) mengatakan populasi adalah keseluruhan individu yang ingin diselidiki dan paling sedikitnya mempunyai satu ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yayasan pendidikan Ibnu Sina Batam yang berjumlah 95 orang.

#### b. Sample

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi yang dianggap homogen (sejenis) dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Teknik pengambilan minimal sample apabila populasi masih diketahui dengan menggunakan rumus dari teknik Slovin (Ir.Sofyan Siregar,MM,2013:34) yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = batas kelonggaran kesalahan yang digunakan (10%)

Maka :

$$n = \frac{92}{1 + 92 (10\%)^2}$$

$$n = 47,916 = 48$$

Jadi berdasarkan rumus Slovin di atas, untuk mengambil sampel guna mendukung peneliti akan mengumpulkan minimal 48 karyawan.

### D. *Teknik Pengumpulan Data*

Data yang digunakan untuk eksploratif, menguji hipotesis dan bahan dasar kesimpulan dari hasil penelitian. (Rumengan, 2010:51). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Interview
- c. Kuesioner

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Uji coba Validitas instrument penelitian dilakukan untuk memilah butir – butir instrument yang valid. Dengan diperolehnya validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir – butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validasinya.

#### a. Uji Validitas

Instrument yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk memilah butir – butir yang valid. Analisis instrument tersebut memberikan informasi butir– butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan Dosen STIE Ibnu Sina Batam, serta menginformasikan butir – butir mana saja dari butir – butir yang disediakan dapat diwakili indikator variabel yang diukur.

Untuk melihat keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel ini digunakan rumor Person “*Product Moment*”. Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara koefisien korelasi dengan r tabel. Jika koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS for Windows versi 17.00.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Valid  $= r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

Tidak Valid =  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , dimana taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( X1 )

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,592	0,349	Valid
2	0,633	0,349	Valid
3	0,607	0,349	Valid
4	0,710	0,349	Valid
5	0,631	0,349	Valid

Sumber : Data olahan SPSS viewer

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama ( X2 )

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,653	0,349	Valid
2	0,680	0,349	Valid
3	0,680	0,349	Valid
4	0,655	0,349	Valid
5	0,690	0,349	Valid

Sumber : Data olahan SPSS viewer

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( X3 )

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,641	0,349	Valid
2	0,684	0,349	Valid
3	0,614	0,349	Valid
4	0,593	0,349	Valid
5	0,529	0,349	Valid

Sumber : Data olahan SPSS viewer

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Dosen ( Y )

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$	Keterangan
1	0,661	0,349	Valid
2	0,757	0,349	Valid
3	0,727	0,349	Valid
4	0,732	0,349	Valid
5	0,765	0,349	Valid

Sumber : Data olahan SPSS viewer

Berdasarkan tabel 3.2 sampai tabel 3.5 yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing – masing variabel 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan pertanyaan yang valid memiliki  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ . (Hasil olahan SPSS viewer perhitungan validitas terlampir).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut

sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2006).

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan koefisien reliability Alpha Cronbach yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows Versi 17.00. Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel indenpenden dan 1 variabel dependen, masing – masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reliabilitas ( Cronbach Alpha )	Parameter Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,733	0,600	Reliabel
2	Kerjasama	0,745	0,600	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,689	0,600	Reliabel
4	Prestasi Kerja Dosen	0,773	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS viewer

### B. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari empat variabel, meliputi Prestasi Kerja Dosen sebagai variabel dependen, Disiplin Kerja, Kerjasama, dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen. Pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan instrument penelitian pada Dosen STIE Ibnu Sina Batam sebanyak 32 orang Dosen. Deskripsi masing – masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Prestasi Kerja Dosen

Prestasi Kerja Dosen diperoleh dari penyebaran instrument penelitian pada karyawan yang meliputi : 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) tanggung jawab atas hasil kerja. Dari kelima butir instrument tersebut, kemudian diperoleh data sebanyak 32 responden. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil – hasil sebagai berikut : Nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 22 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata – rata (  $\bar{Y}$  ) sebesar 18,63, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 18,50 dan Modus (Mo) sebesar 18,21 dan 22, simpangan baku, 2,52 serta varians sebesar 6,37.

#### b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrument sebagai berikut : 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaata pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil – hasil sebagai berikut : nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 24 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata – rata ( $\bar{X}_1$ ) 19,03 nilai tengah atau Median sebesar 19 dan Modus sebesar 19, simpangan baku sebesar 2,06, dan varians sebesar 4,23.

#### c. Kerjasama

Kerjasama sebagai variabel bebas kedua dijabarkan dalam butir instrument sebagai berikut : 1) tingkat kesediaan untuk bekerjasama dengan teman, 2) tingkat kesediaan membantu antara teman sekerja, 3) tingkat aktivitas dalam kelompok, 4) mendorong pengambilan keputusan kelompok dan 5) mendorong semangat berbuat lebih dari biasanya. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistic memperlihatkan hasil – hasil

sebagai berikut : nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 24 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata – rata ( $X_2$ ) sebesar 19,69 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 21, dan simpangan baku 2,18.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrument sebagai berikut : adalah 1) cara memberi tugas, 2) cara memberi perintah, 3) membuat keputusan, 4) cara mendorong semangat bawahan dan 5) menegakkan disiplin.. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistic memperlihatkan hasil – hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 18 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata – rata ( $X_3$ ) sebesar 20,34 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 21 dan Modus (Mo) sebesar 21, dan simpangan baku 1,41. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Berganda dan F Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) Disiplin kerja, Kerjasama ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,497$ ,  $b_2 = 0,079$ ,  $b_3 = 0,937$ , dengan nilai konstanta  $a$  sebesar -11,443. Dengan demikian bentuk pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu  $\hat{Y} = 11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$ . Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 3.11. Nilai Koefisien Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.443	3.345		-3.421	.002
Disiplin Kerja	.497	.153	.404	3.240	.003
Kerjasama	.079	.149	.068	.534	.598
Gaya Kepemimpinan	.937	.220	.521	4.265	.000

Dependent Variable : Prestasi Kerja Dosen

Sumber : Data Mentah Responden, 2015

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regrasi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel (3,28)}$  ( $30,799 > 2,95$ ). rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.12 Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$$

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.566	3	50.523	30.799	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.932	28	1.640		
	Total	197.500	31			

Predictors : ( Constant ), gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, kerjasama

Dependent Variable : Prestasi Kerja Dosen

Analisis korelasi ganda pasangan data Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ) menghasilkan koefisien korelasi R

ganda sebesar 0,876. Berarti Prestasi Kerja Dosen dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin baik Disiplin kerja tempat dosen bekerja (X1), makin tinggi kerjasama dosen (X2), dan makin tinggi gaya kepemimpinan (X3), maka makin tinggi juga prestasi kerja dosen tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.13 Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.743	1.28079

Predictors : ( Constant ), gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kerjasama

Sumber : Data Mentah Responden, 2015

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel disiplin kerja (X1), kerjasama (X2), dan gaya Kepemimpinan (X3) terhadap prestasi kerja dosen (Y) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,767. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan disiplin kerja (X1), kerjasama (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama – sama terhadap prestasi kerja dosen (Y) adalah 76.7%, dalam arti bahwa 23,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah secara koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data disiplin kerja dengan prestasi kerja dosen diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,927 dan nilai konstanta a sebesar 0,988. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja dosen adalah  $\hat{Y} = 0,988 + 0,927X1$ . Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Dosen (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,755. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,300. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (Variabel X1) dengan prestasi kerja dosen (variabel Y) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen. Kekuatan hubungan antara disiplin kerja (variabel X1) dengan prestasi kerja dosen (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,570. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 57% variasi variabel prestasi kerja dosen dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

2. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data kerjasama dengan prestasi kerja diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,751 dan nilai konstanta a sebesar 3,847. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel kerjasama dengan prestasi kerja adalah  $\hat{Y} = 3,847 + 0,751X2$ . Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel kerjasama dengan prestasi kerja dosen (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,647. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,652. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kerjasama (Variabel X1) dengan prestasi kerja dosen (variabel Y) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh kerjasama terhadap prestasi kerja dosen. Kekuatan hubungan antara kerjasama (variabel X1) dengan prestasi kerja dosen (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi

tersebut adalah sebesar 0,419. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 41,9% variasi variabel prestasi kerja dosen dijelaskan oleh variabel kerjasama.

3. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dosen diperoleh nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 1,440 dan nilai konstanta  $a$  sebesar -10,660. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dosen adalah  $\hat{Y} = -10,660 + 1,440X_3$ . Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ), menghasilkan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,801. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “ $t$ ”. Hasil analisis uji “ $t$ ” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,340. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel (0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan (Variabel  $X_1$ ) dengan prestasi Kerja Dosen (variabel  $Y$ ) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen. Kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan (variabel  $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Dosen (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,642. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 64,2% variasi variabel prestasi kerja dosen dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 64,2%.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis menyimpulkan terhadap pengaruh positif yang signifikan Disiplin kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,799. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikan  $\alpha$  0,05 yaitu 2,95, atau  $F = 30,799 < F_{0,05(3;28)} = 2,95$ . Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,973X_3$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Prestasi Kerja Dosen.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_y$  sebesar 0,876. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ), kerjasama ( $X_2$ ) dan gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Dosen sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama – sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,767. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 76,7 persen variasi perubahan Prestasi Kerja Dosen ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja ( $X_1$ ), kerjasama ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama – sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh Dosen STIE Ibnu Sina Batam diteliti tentang disiplin kerja, kerjasama dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama dengan Prestasi Kerja Dosen ( $Y$ ), maka lebih kurang 76,7 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi  $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$ .

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel Gaya Kepemimpinan yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 64,2%. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang paling mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen.

#### SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut terdapat pengaruh positif yang signifikan antara



semua aspek yang diteliti yaitu disiplin kerja, kerjasama, dan gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Dosen pada STIE Ibnu Sina Batam.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para Dosen arti penting dalam pimpinan untuk tim kerja yang menjalin Gaya Kepemimpinan diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target organisasi yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan prestasi Dosen, perusahaan hendaknya lebih meningkatkan tingkat Gaya Kepemimpinan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, hal ini dikarenakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel yang lainnya.
3. Pimpinan harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para Dosen agar Dosen lebih berat tanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan perusahaan.
4. Pimpinan harus dapat mendorong Dosen untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam mengerjakan tugas sehingga akan tercapai tujuan instansi dan pimpinan instansi harus dapat mendorong Dosen untuk melakukan Gaya Kepemimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel – variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja dosen..

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 2009. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2002. *Dasar – dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Gondokusumo, A.A. 2005. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kolb, David A., Joyce S. Osland, and Irwin M. Rubin. 2005. *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey: Englewood Cliff Prentice Hall.
- Komaruddin. 2003. *Ensiklopedi Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Kotter, John P. and James L. Hasket. 2002. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division of McMillan Inc..
- Lateiner, A.R. dan I.E. Levine. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksasa Baru.
- Lawler, E.E.2006. High Involvement Management Participative Startegies for Improving Organization Performance in Scoll, T. W. dan Tiessen, P., 1999, Managerial Team and Performance Measurement, *Accounting Organizations and Society*, 24.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- McNamara, Carter. 2000. *Organizational Culture: Applies to NonProfits and for Profits Unless Noted*. (<http://www-mapnp.org.thry/culture/cultur.htm>).
- Moenir, A.S. 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nainggolan, H. 2002. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prijodarminto, Soengeng. 2002. *Disiplin Kiat menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2009. *Manajemen* Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: TP. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Prilaku Organisasi*, edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset
- Schein, Edgar H. 2002. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisc: Jousrey-Bass Pubblisher.
- Sembel, Roy dan Prijosuksono, Aribowo. (2005). *Komunikasi Yang Efektif*. [www.sinarharapan.co.id](http://www.sinarharapan.co.id), 14 Januari 2015.
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsure Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Spencer, Lyle. M. Dan Spencer. Signe M. 2003. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2008. *Penelitian, Pelaksanaan Pekerjaan dalam Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- The Liang Gie. 2002. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja*, Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Walker, Jemes W. 2002. *Human Resource Strategy*. Singapore: Mc Grew-Hill.
- Wursanto, I.G. 2009. *Dasar – dasar Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Yuwono, S. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintah*. Yogyakarta: Liberty.