

ANALISIS PENGARUH IKLIM KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Andri Eko Putra *)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 464 orang Dosen Tetap Yayasan. Dengan teknik pengambilan sample yang dilakukan secara *stratified*, selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana. Pengujian instrument penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil valid, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Rancangan penelitian terdiri atas variable terikat, yaitu Prestasi Kerja (Y), variable bebas yaitu Iklim Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Untuk teknik analisis dalam pengujian hipotesis yaitu analisis statistik deskriptif, dan analisis inferensial. Untuk uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Uji hipotesisnya dengan melakukan uji signifikansi simultan (uji statistik F), dan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t).

Kata Kunci : Iklim Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja.

A. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan pada tingkat akademi, sekolah tinggi, institut dan universitas. Dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas. Artinya, SDM yang dihasilkan merupakan tenaga-tenaga yang dapat menciptakan inovasi-inovasi baru bagi kemajuan bangsa Indonesia. Di samping itu, SDM yang dihasilkan mampu bersaing dengan tenaga-tenaga luar negeri yang tidak diragukan lagi kemampuannya.

Peningkatan mutu pendidikan tinggi sebagai salah satu kebijaksanaan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dilakukan secara terencana, teratur, terarah, dan berkesinambungan. Berbagai usaha yang telah dilakukan antara lain: penyempurnaan kurikulum, peningkatan mutu dosen, serta penyediaan berbagai jenis sarana pendidikan yang memadai dan

memenuhi persyaratan teknik pendidikan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Di samping sarana pendidikan di atas, usaha lain untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan tujuan perguruan tinggi adalah pengelolaan administrasi perguruan tinggi yang teratur, terarah dan terencana. Pengelolaan administrasi perguruan tinggi yang baik akan menunjang penyelenggaraan proses belajar yang baik pula. Penyelenggaraan proses belajar yang baik akan dapat meningkatkan hasil belajar mahasiswa seperti yang diharapkan oleh tujuan pendidikan nasional yang hendak dicapai.

Untuk menciptakan tenaga kerja Indonesia yang berkualitas dan dapat bersaing dengan tenaga kerja asing itu sepatutnya perguruan tinggi dapat menyiasati persaingan itu. Perguruan tinggilah yang dapat menjadikan mahasiswa menjadi tenaga yang produktif dengan menanamkan nilai-nilai ilmiah dalam teori dan praktek keilmuannya.

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

Salah satu pendidik yang menjalankan tugasnya adalah dosen. Pada kenyataannya, dosen juga sebagai guru dan pendidik.

Untuk itu setiap dosen sudah seharusnya memiliki kemampuan dasar agar dapat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan fungsional dengan baik. Kemampuan dasar yang dimaksud, menurut Soehendro (1996) adalah : kemampuan subyek, yakni kemampuan sebagai seorang ahli atau spesialis dalam disiplin ilmu yang ditekuni. Kemampuan kurikulum, yakni kemampuan untuk menjelaskan peran dan kedudukan mata kuliah yang diasuh. Kemampuan pedagogik, yakni kemampuan untuk proses pembelajaran mata kuliah yang menjadi tanggungjawabnya.

Sejalan dengan tugasnya sebagai akademik, maka dosen harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan penelitian, dosen dapat menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemudian mengabdikan ilmu pengetahuannya kepada masyarakat.

Penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang baik tidak mungkin terlaksana jika tidak tersedia dosen yang memiliki perilaku (pengetahuan, ketrampilan, dan sikap) dan tingkah laku (pola tindakan) yang baik dan sesuai untuk pelaksanaan fungsi pendidikan tinggi (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Dengan kata lain untuk menjalankan fungsinya dengan baik dan berkualitas, diperlukan staf akademik yang profesional.

Tujuan pendidikan dapat ditempuh melalui berbagai jenis dan jalur pendidikan formal. Untuk pendidikan formal dosen memegang peranan yang sangat penting. Dosen merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan karena senantiasa menangani langsung peserta didik

sebagai subyek pendidikan. Tentu saja keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional sedikit banyak bertumpu pada kemampuan dosen dalam menjalankan tugasnya. Dosen sebagai tenaga pendidik sekaligus juga sebagai tenaga pengajar akan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hal tersebut, jabatan dosen tentu saja memiliki tugas yang banyak yaitu antara lain tugas *mendidik* yang berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, *mengajar* berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, *melatih* yang berarti mengembangkan keterampilan pada mahasiswa, *menelola* yang berarti menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik dan mampu mengembangkan mahasiswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi memungkinkan mahasiswa bekerja dan belajar serta membantu mahasiswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan, dan yang penting bagi dosen tanggung jawabnya sebagai *learning manager* adalah membimbing pengalaman-pengalaman mahasiswa ke arah kajian yang bersifat ilmiah melalui berbagai prosedur penelitian ilmiah.

Sebagai salah satu perguruan tinggi, Universitas PGRI Palembang merupakan salah satu elemen yang dapat mendesain, melaksanakan, dan menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing atau dengan tenaga kerja yang berasal dari perguruan tinggi lain.

Universitas PGRI Palembang telah melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kualitas mutu lulusannya. Ini ditandai dengan adanya berbagai

faktor penunjang keberhasilan proses belajar mengajar seperti : pengadaan buku di perpustakaan yang memadai, laboratorium, dan bangunan fisik. Selain itu, peningkatan kemampuan dosen melalui peningkatan jenjang pendidikan mulai dari strata dua (S2) dan strata tiga (S3), pelatihan dan penataran, dan lain-lain.

Dari berbagai upaya yang telah dilakukan universitas PGRI Palembang tersebut, kelihatannya belum menampakkan hasil yang menggembirakan. Indikasinya ialah, antara lain, masih banyak dosen pada semua fakultas yang belum dapat menguasai dengan baik proses belajar di kelas, kurang lengkapnya laboratorium yang disediakan masing-masing fakultas, buku yang terbatas, dan masih sedikitnya dosen yang bergelar master dan doktor.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dosen, misalnya iklim kerja dosen dan lemahnya kepemimpinan Rektor. Tampaknya kedua faktor ini sangat signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja seorang dosen. Iklim kerja akan berpengaruh terhadap prestasi seseorang. Jika dalam suasana kerja yang kondusif maka prestasi kerja dosen diduga akan meningkat. Sebaliknya jika suasana kerja dosen tidak kondusif tentu saja akan berimplikasi kepada prestasi kerjanya.

Tidak itu saja, kurang maksimalnya kepemimpinan rektor menyebabkan dosen malas-malasan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga kinerjanya menurun. Rektor sebagai pemimpin tertinggi pada level perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer di universitas akan bersinggungan dengan berbagai komponen-komponen yang ada di

universitas seperti dosen, staf administrasi dan mahasiswa.

Dalam hal ini dosen sebagai ujung tombak perguruan tinggi sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih baik dari rektor. Perhatian dari rektor dapat berupa peningkatan karier di jenjang struktural, promosi pendidikan yang lebih tinggi, dan adanya pujian dan hadiah atas prestasi yang dicapai dosen.

Berdasarkan uraian di atas, prestasi kerja dosen diduga disebabkan oleh kurangnya iklim kerja dosen dan kurang maksimalnya kepemimpinan Rektor dan budaya organisasi. Masalah ini cukup menarik untuk diteliti sehingga peneliti berasumsi bahwa prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh iklim kerja dan kepemimpinan Rektor dan budaya organisasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara iklim kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang?
2. Apakah ada pengaruh antara iklim kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang?
4. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang ?

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005, h. 55) populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Yayasan Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 464 orang, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Dosen Tetap Yayasan Univ.PGRI Palembang yang diambil sebagai populasi

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	FKIP	364
2	Fakultas Ekonomi	31
3	Fakultas Perikanan	15
4	Fakultas MIPA	18
5	Fakultas Teknik	36
JUMLAH		464

Sumber : BAPSI Univ-PGRI Plg

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005, h. 56) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan lain-lain. Maka populasi tidak diteliti seluruhnya dalam hal ini penelitian mengambil sebagian dari populasi dengan syarat sifat dan karakteristik mewakili populasi, sehingga data dan informasi yang didapat dari sebagian populasi dapat dipakai untuk menaksir populasinya.

Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sample yang dilakukan secara *stratified sampling* selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana. Besar sampel yang diambil 15% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang, dengan rincian 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 40 orang untuk sampel data, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Jumlah Dosen Tetap Yayasan Univ.PGRI Palembang yang diambil sebagai sampel

NO	UNIT KERJA	Populasi	Sample Uji Coba	Sampel Data
1	FKIP	364	24	31
2	Fakultas Ekonomi	31	2	3
3	Fakultas Perikanan	16	1	1
4	Fakultas MIPA	18	1	2
5	Fakultas Teknik	36	2	3
JUMLAH		464	30	40

Sumber : Data dioalah oleh peneliti

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dipilih dan dipergunakan dengan maksud untuk

menggambarkan karakteristik penyebaran skor setiap variabel dengan menghitung rata-rata, mean, simpangan baku, skor tertinggi, skor terendah, serta visualisasi data berupa grafik dan tabel.

2. Analisis Butir Instrumen

Setelah dilakukan tabulasi setiap butir pertanyaan pada variable diteliti, maka dilakukan analisis butir-butir pertanyaan. Analisis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dari setiap butir pertanyaan. Dengan analisis butir pertanyaan maka dapat diketahui dimensi atau indikator mana yang masih lemah di setiap instrument.

3. Analisis Inferensial

a. Uji Persyaratan

1) Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas distribusi data, menurut (Santoso, 2004, h. 36) dapat digunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dari program SPSS. Normalitas distribusi data dihitung dengan cara membandingkan nilai *Asymtotic Signivicance* yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$. Apabila *Asymp. Sig* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan normal.

2) Uji Homogenitas

Sebagai salah satu persyaratan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi, data perlu diuji homogenitasnya. Uji homogenitas ini perlu untuk memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi-Square* dengan menetapkan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai *Asymtotic significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh “berarti” apabila dipergunakan untuk membua kesimpulan antar variable yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variable bebas dengan variable terikat dilakukan dengan menggunakan *One-Way Anova* program SPSS. Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear.

b. Uji Asumsi klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut Prayitno (2010), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas, dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas, maka dapat dilihat dengan Besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Prayitno (2010), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pemeriksaan terhadap

gejala *Heteroskedastisitas* adalah dengan melihat pola diagram pencar yang dihasilkan dari selisih antara nilai Y prediksi dengan Y observasi. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami *Heteroskedastisitas*. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan *Heteroskedastisitas*.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable iklim kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dosen (Y) dipergunakan analisis regresi, dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

di mana :

\hat{Y} = Variable prestasi kerja dosen (variable dependen/ variable terikat)

X_1 = Variabel iklim kerja (variable independen/variable bebas)

X_2 = Variabel kepemimpinan (variabel independen/variable bebas)

X_3 = Variabel budaya organisasi (variabel independen/variable bebas)

a = Intercept atau konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (slop)

e = Stándar error of the estimate

E. PEMBAHASAN

1. UJI INSTRUMEN

Salah satu persoalan yang penting dalam suatu penelitian adalah perlunya dilakukan pengetesan apakah suatu instrumen (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian itu *Valid* dan *Reliabel*. Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kesahihan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur. Instrumen yang reliabel, tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban pada alternatif tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, berapa kalipun diambil tetap hasilnya akan sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan alat pengukur. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Oleh karenanya, sebelum instrumen itu digunakan, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji *Validitas* dan *Reliabilitas*. Tujuannya adalah agar data yang diambil *valid*, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian instrumen itu harus *reliable*, artinya "konstan" di dalam pengambilan data.

a. Uji Validitas

1) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari kriteria pengujian butir pertanyaan dikatakan valid jika Nilai r hitung $>$ Nilai r tabel. Dari hasil perhitungan di atas yang dilakukan melalui program SPSS, diketahui butir pertanyaan nomor 17, 18 dan 23 memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel sehingga dinyatakan tidak valid

dan di drop dari kuesioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel prestasi kerja dosen menggunakan 22 butir pernyataan.

2) Variabel Iklim Kerja (X1)

Dari kriteria pengujian butir pertanyaan dikatakan valid jika Nilai $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{tabel}$. Dari hasil perhitungan di atas yang dilakukan melalui program SPSS, diketahui butir pertanyaan nomor 14 dan 25 memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} sehingga dinyatakan tidak valid dan di drop dari kuesioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel iklim kerja menggunakan 23 butir pernyataan.

3) Variabel Kepemimpinan (X2)

Dari kriteria pengujian butir pertanyaan dikatakan valid jika Nilai $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{tabel}$. Dari hasil perhitungan di atas yang dilakukan melalui program SPSS, diketahui semua butir pertanyaan nomor 3, 9 dan 14 memiliki Nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} sehingga dinyatakan tidak valid dan di drop dari kuesioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel kepemimpinan menggunakan 22 butir pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas digunakan metode *split-half*. Metode *split-half* adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total skor pada item pertanyaan yang genap. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian dengan rumus *Spearman-Brown*.

1) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari output di atas didapatkan nilai korelasi antara skor item ganjil dengan item genap adalah 0.870. Korelasi ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Tanda bintang

dua menunjukkan bahwa korelasi signifikan pada alpha 0,01%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item-item pada instrumen diatas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Artinya, instrumen penelitian yang dihasilkan sangat reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen prestasi kerja dosen lolos uji reliabilitas.

2) Variabel Iklim Kerja (X1)

Dari output di atas didapatkan nilai korelasi antara skor item ganjil dengan item genap adalah 0.641. Korelasi ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Tanda bintang dua menunjukkan bahwa korelasi signifikan pada alpha 0,01%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item-item pada instrumen diatas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Artinya, instrumen penelitian yang dihasilkan reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen iklim kerja lolos uji reliabilitas.

3) Variabel Kepemimpinan (X2)

Dari output di atas didapatkan nilai korelasi antara skor item ganjil dengan item genap adalah 0.675. Korelasi ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Tanda bintang dua menunjukkan bahwa korelasi signifikan pada alpha 0,01%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item-item pada instrumen diatas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Artinya, instrumen penelitian yang dihasilkan sangat reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kepemimpinan lolos uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis data dari uji reliabilitas, didapat bahwa ketiga variabel dalam penelitian yaitu X1, X2 dan Y ketiganya menunjukkan instrumen reliabel, dengan menggunakan perhitungan korelasi *produc moment* dan menggunakan α (0,05) dengan jumlah sampel 30 orang

dimana hasil perhitungan lebih besar dari harga tabel.

Secara keseluruhan pada instrumen penelitian (kuisisioner) sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil tersebut dilakukan perbaikan kuisisioner seperti membuang pertanyaan yang tidak valid dari setiap variabel. Kuisisioner hasil perbaikan inilah yang digunakan untuk tahap penelitian yang sebenarnya.

2. UJI PERSYARATAN ANALISIS

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan hipotesis statistik :

H_0 : Data populasi berdistribusi normal

H_a : Data populasi tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian adalah terima H_0 jika signifikansi yang diperoleh lebih dari α . Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$, jadi H_0 diterima jika *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 0.05 dan H_0 ditolak *Asymp. Signifikansi* lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil perhitungan diperoleh *Asymp. Signifikansi* untuk variabel prestasi kerja dosen diperoleh sebesar $0.260 > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya hasil pengujian menunjukkan data untuk variabel prestasi kerja dosen berdistribusi normal, demikian juga halnya dengan variabel iklim kerja mempunyai *Asymp. Signifikansi* sebesar $0.334 > 0.05$, artinya data variabel iklim kerja berdistribusi normal, begitupun dengan *Asymp. Signifikansi* untuk variabel kepemimpinan sebesar $0.357 > 0.05$,

artinya data variabel kepemimpinan juga berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi-Square* dengan menetapkan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai *Asymtotic significance* yang diperoleh. Jika *Asymp. Sig.* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan homogen.

Dari output diperoleh *Asymp. Signifikansi* untuk variabel prestasi kerja dosen diperoleh sebesar $0.596 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen, demikian juga halnya dengan variabel iklim kerja mempunyai *Asymp. Signifikansi* sebesar $0.838 > 0.05$, artinya data variabel iklim kerja mempunyai varians homogen, begitupun dengan *Asymp. Signifikansi* untuk variabel kepemimpinan sebesar $0.998 > 0.05$, artinya data variabel kepemimpinan juga bervarians homogen. Maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen.

c. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan linieritas atau tidak. Jika terjadi penyimpangan linieritas maka analisis yang digunakan adalah regresi non linier. Adapun Hipotesis dari Uji Linieritas adalah sebagai berikut :

H_0 : Tida ada penyimpangan linieritas antara variabel Y dengan variabel X_i

H_1 : Ada penyimpangan antara variabel Y dengan variabel X_i

1) Hubungan Prestasi Kerja (Y) dengan Iklim Kerja (X1)

Dari output uji linieritas antara iklim kerja terhadap prestasi kerja

memberikan nilai *sig.* pada baris *Deviation from Liniarity* sebesar 0.474. nilai yang diperoleh lebih besar dari α sebesar 5%, maka H_0 diterima artinya variabel prestasi kerja dengan variabel iklim kerja mempunyai hubungan yang linier.

2) Hubungan Prestasi Kerja (Y) dengan Kepemimpinan (X2)

Dari output uji linieritas antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja memberikan nilai *sig.* pada baris *Deviation from Liniarity* sebesar 0.485. nilai yang diperoleh lebih besar dari α sebesar 5%, maka H_0 diterima artinya variabel prestasi kerja dengan variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang linier.

3. ANALISIS DESKRIPTIF

A. Statistik Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif akan diuraikan data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan guna memberikan gambaran tentang karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu variabel terikat Prestasi Kerja dan variabel bebas yaitu Iklim Kerja dan Kepemimpinan. Adapun yang akan disajikan dalam deskriptif data ini adalah meliputi nilai tertinggi, terendah, rata-rata, modus, median dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Berikut disajikan deskriptif data hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian angket yang disebar kepada 40 responden untuk masing-masing penelitian.

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 3
Descriptive Statistics Data
Variabel Prestasi Kerja**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		82,43
Std. Error of Mean		1,644
Median		86,00
Mode		89
Std. Deviation		10,394
Variance		108,046
Skewness		-,357
Std. Error of Skewness		,374
Kurtosis		-,951
Std. Error of Kurtosis		,733
Range		38
Minimum		63
Maximum		101
Sum		3297

Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap prestasi kerja seperti yang disajikan pada tabel 3 di atas, maka diperoleh hasil skor data prestasi kerja dengan rentangan (*range*) antara 63-101, skor minimum sebesar 63 dan skor maksimum 101, dengan range sama dengan 38, skor rata-rata sebesar 82,43 median 86,00, modus 89, simpangan baku 10,394 dan varians sebesar 108,046.

b. Variabel Iklim Kerja (X1)

**Tabel 4
Descriptive Statistics Data Variabel
Iklim Kerja**

N	Iklim Kerja	40
	Missing	0
Mean		61,83
Std. Error of Mean		2,037
Median		59,50
Mode		52
Std. Deviation		12,884
Variance		165,994
Skewness		,369
Std. Error of Skewness		,374
Kurtosis		-1,097
Std. Error of Kurtosis		,733
Range		43
Minimum		43
Maximum		86
Sum		2473

Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap prestasi kerja seperti yang disajikan pada tabel 4 di atas, maka diperoleh hasil skor data prestasi kerja dengan rentangan (*range*) antara 43-86, skor minimum sebesar 43 dan skor maksimum 86, dengan range sama dengan 43, skor rata-rata sebesar 61,83, median 59,50, modus 52, simpangan baku 12,884 dan varians sebesar 165,994.

c. Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 5
Descriptive Statistics Data Variabel Kepemimpinan

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		58,35
Std. Error of Mean		2,168
Median		55,00
Mode		53
Std. Deviation		13,709
Variance		187,926
Skewness		,316
Std. Error of Skewness		,374
Kurtosis		-,969
Std. Error of Kurtosis		,733
Range		49
Minimum		37
Maximum		86
Sum		2334

Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap prestasi kerja seperti yang disajikan pada tabel 5 di atas, maka diperoleh hasil skor data prestasi kerja dengan rentangan (*range*) antara 37-86, skor minimum sebesar 37 dan skor maksimum 86, dengan range sama dengan 49, skor rata-rata sebesar 58,35 median 55,00, modus 53, simpangan baku 13,709 dan varians sebesar 187,926.

B. Analisis butir-butir instrumen

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel prestasi kerja dosen, terdapat tiga pertanyaan yang tidak valid adalah butir nomor 17, 18 dan 23. Dalam analisis data pertanyaan tersebut dibuang (*di-drop*), sehingga tidak digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Butir pertanyaan yang valid tinggal 22 butir.

Dari 22 butir pertanyaan yang disebarkan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan, butir pertanyaan yang rata-rata skornya rendah adalah butir nomor 22 yaitu sebesar 3,1. Butir pertanyaan ini termasuk dalam kisi-kisi instrumen dengan indikator inisiatif dalam pekerjaan dengan pertanyaan; Pada waktu menjawab pertanyaan mahasiswa, terlebih dahulu saya lempar kepada mahasiswa lain, baru dijawab. Jawaban responden yang diperoleh dari pertanyaan ini kebanyakan menjawab kadang-kadang Ini artinya bahwa setiap dosen kalau ada pertanyaan dari mahasiswa langsung menjawabnya.

Sebaiknya seorang dosen pada saat ada pertanyaan yang disampaikan mahasiswa harus memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada mahasiswa lain untuk menjawabnya baru kemudian dosen yang bersangkutan, sehingga diharapkan adanya interaksi antar mahasiswa dengan mahasiswa dan mahasiswa dengan dosen.

b. Variabel Iklim Kerja (X1)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel iklim kerja, terdapat dua pertanyaan yang tidak valid adalah butir nomor 14 dan 25. Dalam analisis data pertanyaan tersebut dibuang (*di-drop*), sehingga tidak digunakan dalam penelitian yang

sesungguhnya. Butir pertanyaan yang valid tinggal 23 butir.

Dari 23 butir pertanyaan yang disebarakan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan, butir pertanyaan yang rata-rata skornya rendah adalah butir nomor 10 yaitu sebesar 2,1. Butir pertanyaan ini termasuk dalam kisi-kisi instrumen dengan indikator gairah kerja dengan pertanyaan; Saya meluangkan waktu sebentar sebelum pulang untuk berbincang-bincang dengan dosen lain. Jawaban responden yang diperoleh dari pertanyaan ini kebanyakan menjawab jarang dan tidak pernah. Ini artinya bahwa setiap dosen setelah mengajar langsung pulang.

Sebaiknya setelah mengajar seorang dosen seharusnya meluangkan waktu dan berbincang-bincang dengan dosen lain, sehingga diharapkan timbul suatu kebersamaan dan kerjasama yang baik dan ini tentunya akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif. Selain itu pimpinan kampus harus meningkatkan Iklim kerja yang kondusif bagi dosen secara berkesinambungan dengan memperhatikan kebutuhan dari masing-masing dosen yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam belajar. Dengan adanya iklim kerja yang harmonis akan dapat menciptakan suasana yang baik. Sehingga dengan demikian dosen-dosen akan lebih terbuka terhadap sesama mereka dan terbuka pula dalam memecahkan setiap persoalan yang ada.

c. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel kepemimpinan, terdapat tiga pertanyaan yang tidak valid adalah butir nomor 3, 9 dan 14. Dalam analisis data pertanyaan tersebut dibuang (*di-drop*), sehingga

tidak digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Butir pertanyaan yang valid tinggal 22 butir.

Dari 22 butir pertanyaan yang disebarakan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan, butir pertanyaan yang rata-rata skornya rendah adalah butir nomor 5 dan 9 yaitu masing-masing sebesar 2,0. Butir pertanyaan nomor 5 termasuk dalam kisi-kisi instrumen dengan indikator prestasi kerja dengan pertanyaan; Pimpinan kampus bangga apabila ada dosen yang berprestasi. Jawaban responden yang diperoleh dari pertanyaan ini kebanyakan menjawab jarang dan tidak pernah. Ini artinya pimpinan kampus kurang memperhatikan prestasi kerja dosen sehingga dosen malas-malasan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu pimpinan kampus seharusnya benar-benar memperhatikan kebutuhan dari masing-masing dosen sehingga diharapkan prestasi kerja dosen akan meningkat.

Kemudian butir pertanyaan nomor 9 termasuk dalam kisi-kisi instrumen dengan indikator kecerdasan dengan pertanyaan; Pimpinan kampus mengemukakan ide-idenya untuk dibahas dan dilaksanakan oleh dosen. Jawaban responden yang diperoleh dari pertanyaan ini kebanyakan menjawab jarang dan tidak pernah. Ini artinya bahwa pimpinan kampus jarang mengemukakan ide-idenya dihadapan dosen untuk dibahas secara bersama-sama, sehingga apa yang diharapkan oleh pimpinan kampus tidak bisa dilaksanakan oleh dosen tersebut. Untuk itu sebaiknya pimpinan kampus demi kemajuan lembaganya secara kontinyu mengadakan pertemuan dengan dosen-dosen untuk membahas semua permasalahan yang dihadapi sehingga dari sinilah dosen merasa

diperhatikan dan ini akan berimplikasi terhadap prestasi kerjanya.

4. ANALISIS INFERENSIAL

Analisis inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable iklim kerja (X_1) terhadap prestasi kerja dosen (Y), kepemimpinan (X_2) terhadap prestasi kerja dosen (Y), dan iklim kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dosen (Y) dipergunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

1. Pengaruh Iklim Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil print out SPSS dapat di intepretasikan sebagai berikut:

- Pada Model *Summary* diperoleh nilai $R = 0,588$ yang berarti bahwa hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu iklim kerja dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dan memiliki arah yang positif.
- Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0.346. Hal ini berarti bahwa 34,6% variabel prestasi kerja dosen bisa dijelaskan oleh variabel iklim kerja dalam model regresi yang dihasilkan. Sisanya sebesar (100% - 34,60% = 65,40%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (e).
- Standar Error of the Estimate* adalah 8,518 lebih kecil dari standar deviasi variable prestasi kerja dosen (10,394), maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai predictor prestasi kerja dosen daripada rata-rata skor prestasi kerja dosen itu sendiri.
- Tabel selanjutnya *Coefficients* berisi nilai koefisien regresi (kolom B)

dimana constanta = 53,097 dan koefisien regresi iklim kerja = 0.474. Sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 53,097 + 0,474 X_1 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 53,097 menyatakan bahwa jika tidak ada iklim kerja maka skor prestasi kerja dosen adalah 53,097.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,474 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor iklim kerja akan meningkatkan skor prestasi kerja dosen sebesar 0,474.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil print out SPSS dapat di intepretasikan sebagai berikut:

- Pada Model *Summary* diperoleh nilai $R = 0,595$ yang berarti bahwa hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dan memiliki arah yang positif.
- Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0.353. Hal ini berarti bahwa 35,3% variabel prestasi kerja dosen bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dalam model rgresi yang dihasilkan. Sisanya sebesar (100% - 35,30% = 64,70%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (e).
- Standar Error of the Estimate* adalah 8,467 lebih kecil dari standar deviasi variable prestasi kerja dosen (10,394), maka model regresi lebih

bagus dalam bertindak sebagai predictor prestasi kerja dosen daripada rata-rata skor prestasi kerja dosen itu sendiri.

- d. Tabel selanjutnya *Coefficients* berisi nilai koefisien regresi (kolom B) dimana constanta = 56,120 dan koefisien regresi kepemimpinan = 0,451 sehingga persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 56,120 + 0,451 X_2 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 56,120 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan maka skor prestasi kerja dosen adalah 56,120.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,451 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor prestasi kerja dosen sebesar 0,451.

3. Pengaruh Iklim Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil print out SPSS di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Pada Model *Summary* diperoleh nilai $R = 0,596$ yang berarti bahwa hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu iklim kerja dan kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dan memiliki arah yang positif.
- b. Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0.355. Hal ini berarti bahwa 35,5% variasi nilai skor variabel prestasi kerja dosen bisa dijelaskan secara bersama-sama oleh iklim kerja dan kepemimpinan dalam model regresi yang dihasilkan. Sisanya sebesar 64,50% dijelaskan oleh variabel-

variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

- c. *Standar Error of the Estimate* adalah 8,570 lebih kecil dari standar deviasi variable prestasi kerja dosen (10,394), maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai predictor prestasi kerja dosen daripada rata-rata skor prestasi kerja dosen itu sendiri.
- d. Dilihat dari nilai beta maka iklim kerja pengaruhnya lebih kecil dari kepemimpinan. Ini bisa dilihat dari nilai beta kepemimpinan adalah 0,421 sedang iklim kerja hanya 0,178.
- e. Tabel selanjutnya *Coefficients* berisi nilai koefisien regresi (kolom B) dimana constanta 54,905, koefisien regresi iklim kerja 0,144 dan kepemimpinan 0,320 sehingga persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 54,905 + 0,144 X_1 + 0,320 X_2 + e$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 54,905 menyatakan bahwa jika mengabaikan iklim kerja dan kepemimpinan maka skor prestasi kerja dosen adalah 54,905.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,144 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor iklim kerja akan meningkatkan skor prestasi kerja dosen sebesar 0,144 dengan menjaga skor kepemimpinan (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,320 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor prestasi kerja dosen sebesar 0,320 dengan menjaga skor iklim kerja (X_1) tetap/konstan.

5. UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan ditolak atau diterima pada tingkat signifikan tertentu. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu iklim kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2), secara parsial (sendiri-sendiri) dan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang.

Pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji-t, sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan melalui uji-F.

1. Pengaruh Iklim Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Menentukan formulasi hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara iklim kerja terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

H_a : Terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

Uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji t. Kriterianya adalah H_0 diterima jika $t\text{-sign} \geq 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t\text{-sign} < 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha < 5\%$.

Dari perhitungan terlihat bahwa pada kolom signifikansi untuk baris konstanta dan iklim kerja diperoleh 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial variabel iklim kerja berpengaruh terhadap

prestasi kerja dosen (Y), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan, variabel iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang dapat diterima.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Menentukan formulasi hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

H_a : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

Uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji t. Kriterianya adalah H_0 diterima jika $t\text{-sign} \geq 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t\text{-sign} < 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha < 5\%$.

Dari perhitungan terlihat bahwa pada kolom signifikansi untuk baris konstanta dan kepemimpinan diperoleh sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen (Y), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang dapat diterima.

3. Pengaruh Iklim kerja dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Menentukan formulasi hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara iklim kerja dan Kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

H_a : Terdapat pengaruh antara iklim kerja dan Kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang

Uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji F. Kriterianya adalah H_0 diterima jika $F\text{-sign} \geq 0,05$ dan H_0 ditolak jika $F\text{-sign} < 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha < 5\%$.

Dari hasil regresi berganda menggunakan uji-F memberikan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa secara simultan kedua variabel bebas iklim kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa secara serentak, iklim kerja dan kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja dosen Universitas PGRI Palembang dapat diterima.

F. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis tentang pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang, berikut akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai hasil dari kegiatan penelitian, disamping itu pula pada bagian ini akan disajikan saran-saran sebagai alternatif solusi permasalahan.

1. Kesimpulan

a. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variable Iklim Kerja terhadap variable Prestasi Kerja Dosen Universitas PGRI Palembang. Hal ini mengandung makna bahwa semakin tinggi skor iklim kerja yang diperoleh dosen, maka semakin tinggi pula prestasi

kerjanya. Artinya apabila ada peningkatan dalam iklim kerja maka prestasi kerja dosen akan meningkat.

- b. Secara parsial juga ada pengaruh yang signifikan antara variable Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja dosen, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja dosen, hal ini mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam kepemimpinan maka prestasi kerja dosen akan meningkat.
- c. Secara bersama-sama (simultan) antara variable iklim kerja dan kepemimpinan berpengaruh dan nyata terhadap prestasi kerja dosen, hal ini mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam iklim kerja dan kepemimpinan maka prestasi kerja dosen akan meningkat.

2. Saran

- a. Sebaiknya seorang dosen pada saat ada pertanyaan yang disampaikan mahasiswa harus memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada mahasiswa lain untuk menjawabnya baru kemudian dosen yang bersangkutan, sehingga diharapkan adanya interaksi antar mahasiswa dengan mahasiswa dan mahasiswa dengan dosen.
- b. Sebaiknya setelah mengajar seorang dosen harus meluangkan waktu dan berbincang-bincang dengan dosen lain, sehingga diharapkan timbul suatu kebersamaan dan kerjasama yang baik serta akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif. Selain itu pimpinan kampus harus meningkatkan Iklim kerja yang

kondusif bagi dosen secara berkesinambungan dengan memperhatikan kebutuhan dari masing-masing dosen yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam belajar. Dengan adanya iklim kerja yang harmonis akan dapat menciptakan suasana yang baik. Sehingga dengan demikian dosen-dosn akan lebih terbuka terhadap sesama mereka dan terbuka pula dalam memecahkan setiap persoalan yang ada.

- c. Sebaiknya pimpinan kampus demi kemajuan lembaganya secara kontinyu mengadakan pertemuan dengan dosen-dosen untuk membahas semua permasalahan yang dihadapi sehingga dari sinilah dosen merasa diperhatikan dan ini akan berimplikasi terhadap prestasi kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas, Undang-Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Seri Pustaka Kunci. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Obsorn dan Plastrik. 2000: 252. pada situs http://dimandiri.or.id/file/widyoyudonounair_bab2.pdf diakses tanggal 02 Juni 2012 pukul 09.00 Wib.
- Haryono, Siswoyo. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: MM-UTP
- _____. 2007. *Statistika Penelitian Manajemen*. Jakarta.
- _____. 2008. *Sukses Menulis Tesis*. Palembang: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Koetjaraningrat, 2001:72 dalam situs <http://blog.poltek-malang> diakses pada tanggal 02 Juni 2012 Pukul 09.00 Wib.
- Prayitno, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta1
- Santoso, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suhendro, 1996. *Kepemimpinan di Dalam Administrasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ke Sembilan. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan ke delapan, Bandung : Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.