

Volume 3 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2014 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 3	No. 1	Hal: 1- 153	Palembang, Januari 2014	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektuil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Prof Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM	1 – 13
Analisis Realisasi Penggunaan Anggaran Biaya Pemeliharaan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja Eka Ery Wati,SE.MSi	14 – 29
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang Sugiri Dinah,SE.MSi, Surya Adi Barka	30 – 44
Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin Baidhowi Abdi SE.MP	45 – 55
Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WS2JB Umi Hasanah,SE.MM	56 – 65
Analisis Sikap dan Norma Subyektif Mahasiswa Terhadap Minat Masuk Pada Universitas Tridianti Palembang. Rudy Chairuddin,SE.Msi	66 - 83
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan Ellen Sumiarni,SE.MM	84 – 101
Analisis Kinerja Pelaksanaan Penagihan Pajak Pada KPP Pratama Kayu Agung Rusmida Jun Harahap, SE.MM	102– 118
Analisis Kontribusi Pendapatan Asli daerah (PAD) Dan dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin Hasyunah,SE.MM	119– 139
Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Alinadia,SE.MM	140 –153

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
TRIDINANTI PALEMBANG**

Alinadia *)

ABSTRACT

This Research is to know the influence between Work Climate and Leadership either through parsial and also by simultan to Lecture Performance at Economic Faculty of Tridianti University Palembang. The result are (1). Anticipated a Work Climate positively and real have an effect on to Lecture Performance at Economic Faculty of Tridianti University Palembang, (2). Anticipated a Leadership potively and real have an effect on to Lecture Performance at Economic Faculty of Tridianti University Palembang, (3). Anticipated Work Climate and Leadership by together influence the Lectures Performance at Economic Faculty of Tridianti University Palembang. This Research population is entire Lectures at Economic Faculty of Tridianti University Palembang amounting to 69 peoples, while sample research taken by 30 peoples by using random technique. Instrument of data collection used is enquette using scale Likert compiled by pursuant to construction which embrace from various theory realized by into variable operacional, while examination to instrument research conducted passing validity test and realibility test. Analyse the data conducted bay passing conditions test consisted of the normality test using test of Kolmogrov Smirnov, test the homogeneity by using test of Chi Square, and test the linearity using One-Way Anova. Examination Hipotesis conducted by used analyse the regresi and correlation of variable of Leadership Style and Work Climate as free variable to Lectures Performance as variable trussed.

Keywords : Work Climate, Leadership, Performance

A. PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan,

perdamaian , dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap

*Dosen Fakultas Ekonomi UTP

warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur dalam undang-undang; (3) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (4) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang; (5) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Salah satu amanat Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga profesional. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap

warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian,

ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintah daerah.

Dari segi proses pembelajaran: keterbatasan alat dan fasilitas belajar berupa laboratorium, ruang perpustakaan dengan koleksi bukunya yang sangat terbatas, terbatasnya buku-buku pelajaran yang seharusnya dimiliki mahasiswa, motivasi belajar mahasiswa yang rendah, akses terhadap perkembangan IPTEK yang terbatas, menyebabkan proses pembelajaran kurang optimal.

Dalam kerangka sistem pendidikan, memang output pendidikan tidak hanya bersumber dari faktor dosen. Banyak variabel yang mempengaruhi dan menentukan hasil belajar mahasiswa, seperti kurikulum, mahasiswa itu sendiri, sarana dan fasilitas, proses pembelajaran, sistem evaluasi. Namun apabila dikembalikan pada kedudukan dosen sebagai tenaga profesional, manajemen dosen dalam batas tertentu harus mampu mengantisipasi kelemahan dan kekurangan variabel-variabel tersebut. Sebagai contoh, jika fasilitas belajar terbatas, kreativitas

dosen untuk merancang dan memanfaatkan media pembelajaran sederhana sangat diperlukan. Motivasi belajar mahasiswa yang rendah, dosen dituntut untuk merangsang mahasiswa dengan berbagai pendekatan pembelajaran. Artinya, melalui fungsi manajemen pembelajaran, dosen dituntut untuk mengembangkan berbagai variasi, kreativitas dan inovasi pembelajaran guna disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan mahasiswa belajar.

Kondisi tersebut di atas berpengaruh terhadap kedisiplinan, kreativitas dan komitmen. Manajemen berbasis kampus belum dapat terimplementasikan dengan optimal. Proses pembelajaran, kepemimpinan, lingkungan kampus, visi dan misi lembaga, pengelolaan tenaga kependidikan, budaya kebersamaan, kewenangan kampus yang lebih besar dalam menentukan program, partisipasi seluruh warga kampus untuk mewujudkan tujuan, transparansi manajemen, dan kemauan untuk berubah adalah indikator-indikator atmosfer akademik atau iklim kerja dan kepemimpinan kampus yang dalam kaitannya

dengan keberadaan Fakultas Teknik Universitas Tridianti Palembang perlu dikaji dan dianalisis.

Dilandasi oleh kenyataan dan pemikiran-pemikiran seperti terurai di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh I klim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen P ada F akultas E konomi Universitas Tridianti Palembang.**

Sesuai pembatasan masalah yang telah ditemukan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang ?
2. Apakah terdapat kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang ?

Secara operasional, tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut untuk

- a. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- b. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- c. Mengetahui pengaruh antara iklim kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dosen-dosen khususnya dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja masing-masing.
- b. Bagi Dekan dan Rektorat Universitas Tridianti Palembang, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka peningkatan kinerja dosen,

terutama berkaitan dengan iklim kerja dan kepemimpinan dalam usaha peningkatan kinerja dosen.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti, dalam rangka pengambilan keputusan tentang kebijakan peningkatan mutu pendidikan dasar, khususnya melalui peningkatan kinerja dosen
- d. Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan pengetahuan dunia akademis, tentang hubungan iklim kerja dengan kinerja dosen, hubungan kepemimpinan dengan kinerja dosen, dan hubungan disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja dosen.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sumber dan teknik pengambilan data adalah :

- a. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrumen yang diberikan.
- b. Data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada di kantor untuk mengetahui latar

belakang pendidikan, golongan serta jabatan responden.

Mengingat pengumpulan data melalui kuesioner, maka faktor kesungguhan responden menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting, oleh sebab itu perlu dilakukan pengujian-pengujian yaitu :

- a. Uji Reliabilitas yaitu pengujian untuk membuktikan bahwa instrumen tersebut constant dan dapat digunakan.
- b. Uji validitas yaitu pengujian untuk membuktikan bahwa instrument yang digunakan sudah layak digunakan dalam penelitian.
- c. Uji Normalitas yaitu pengujian untuk membuktikan bahwa data yang didapat normal artinya data nilai tinggi dan rendahnya seimbang.

Dalam penelitian menggunakan 3 (tiga) instrumen, yaitu instrumen Iklim Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Dosen yang akan dikembangkan menjadi berbagai komponen / parameter yang dapat diukur.

Dimensi dan indikator dapat dikembangkan pada kivi-kisi

instrumen, dimana variabel instrumennya Iklim Kerja sebanyak 20 butir, Kepemimpinan 20 butir dan Kinerja Dosen sebanyak 20 butir.

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert yaitu mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan devenden, model yang digunakan adalah Model Regresi Berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \Sigma$$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian merupakan uji coba terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh responden. Uji instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 orang responden. Uji instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Sebelum data dianalisis dengan statistik inferensial harus dilakukan uji normalitas. Uji normalitas dipergunakan untuk

melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas dilakukan dengan analisis statistika non parametrik, yaitu Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov Z positif atau nilai $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > \alpha = 0,05$. Pada penelitian ini Uji normalitas dilakukan pada 30 orang responden, yaitu 30 orang Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah positif atau $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > 0,05$, ini berarti sebaran data variabel Kinerja Dosen (Y), Iklim Kerja (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) terdistribusi secara normal.

Hasil penelitian dari ketiga variabel menunjukkan sebaran datanya terdistribusi normal, maka analisis statistika inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilakukan.

Berdasarkan tiga uji persyaratan analisis menunjukkan bahwa data dari variabel Kinerja Dosen (Y), Iklim Kerja (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) berdistribusi normal, mempunyai hubungan linear, dan mempunyai varians populasi yang homogen. Atas dasar ketiga uji persyaratan analisis tersebut di atas maka analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda) dapat dilakukan..

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama, dan kedua serta analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga.

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

Untuk melihat pengaruh Iklim Kerja (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil perhitungan diperoleh bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 21,78 + 1,07 X_1 + e$$

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh konstanta (a) adalah 21,78. Artinya : jika tidak ada Iklim Kerja dan faktor lainnya, maka Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 21,78. Sedangkan koefisien regresi $b_1 = 1,07$. Artinya : jika Iklim Kerja (X_1) ditingkat sebesar 1% maka Kinerja Dosen tersebut akan meningkat sebesar 1,07 % atau sebaliknya, dengan asumsi faktor lain tetap.

(b). Koefisien korelasi (R).

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien korelasi (R) = 0,82. Artinya : ada hubungan yang positif dan sangat kuat antara Iklim Kerja (X_1) dengan Kinerja Dosen (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,67. Ini berarti 67 % variasi dari variabel Kinerja Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja (X_1). 2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y).

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 67,126 + 0,313 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh konstanta (a)

adalah 67,13. Artinya : jika tidak ada Kepemimpinan dan faktor lainnya, maka Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 67,13. Sedangkan koefisien regresi $b_2 = 0,31$. Artinya : jika kepemimpinan ditingkat sebesar 1% maka Kinerja Dosen tersebut akan meningkat sebesar 0,31 % atau sebaliknya, dengan asumsi faktor lain tetap.

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS relase 13,0 diperoleh koefisien korelasi (R) = 0,28. Artinya : ada hubungan yang positif dan lemah antara kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Dosen (Y).

Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,08. Ini berarti bahwa 8 % variasi variabel Kinerja Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X_2).

Pengaruh Iklim Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y).

Untuk melihat pengaruh Iklim Kerja (X_1) bersama-sama dengan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) digunakan analisis regresi linear

Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,53 + 1,04 X_1 + 0,17 X_2 + e$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dijelaskan koefisien regresi (b):

- 1) $b_0 = 10,53$. Artinya : jika tidak ada peningkatan Iklim Kerja dan Kepemimpinan maka Kinerja Dosen sebesar 10,53.
- 2) $b_1 = 1,04$. Artinya : jika ada peningkatan Iklim Kerja meningkat sebesar 1%, maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 10,4 % atau sebaliknya dengan asumsi bahwa faktor lain tetap.
- 3) $b_2 = 0,17$. Artinya: jika ada peningkatan Kepemimpinan sebesar 1%, maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 17 % atau sebaliknya dengan asumsi bahwa faktor lain tetap.

Pengujian Hipotesis

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

Hipotesis yang diuji adalah :

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$
- b. $H_1 : \beta_1 > 0$

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan ada pengaruh positif dan nyata antara Iklim Kerja (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Keadaan ini dapat dilihat dari nilai nilai sig.=0,000 < 0,05. Ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,82 Artinya, ada hubungan positif dan sangat kuat antara Iklim Kerja (X_1) dengan Kinerja Dosen (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hipotesis yang diuji adalah :

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$
- b. $H_1 : \beta_2 > 0$

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 17,0 menunjukkan ada pengaruh positif dan tidak nyata antara Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Keadaan ini dapat dilihat dari nilai nilai sig.=0,18 > 0,05. Ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,28. Artinya, ada hubungan positif dan lemah antara

Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Dosen (Y).

2. Pengaruh Iklim Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y).

Hipotesis yang diuji adalah :

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

b. $H_1 : \beta_2 = \beta_1 \neq 0$

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan ada pengaruh nyata antara Iklim Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Keadaan ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$.

Juga dilihat dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,69$. Artinya, 69 % Iklim Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dapat menjelaskan Kinerja Dosen (Y), dan 31% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi.

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang diperoleh

koefisien regresi sebesar 1,67 dan koefisien korelasi (R) = 0,82. Ini menunjukkan ada pengaruh positif dan nyata antara Iklim Kerja dengan Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Bila dilakukan perubahan ke arah positif terhadap Iklim Kerja maka akan mengakibatkan meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, atau sebaliknya bila Iklim Kerja terjadi perubahan ke arah negatif (menurun) maka akan mengakibatkan pula penurunan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang diperoleh koefisien regresi sebesar 0,31 dan koefisien korelasi (R) = 0,28. Ini menunjukkan ada pengaruh positif dan tidak nyata antara Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Artinya, ada pengaruh yang kecil dan

lemah antara Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen.

Bila dilakukan perubahan ke arah positif terhadap Kepemimpinan kepada Dosen maka akan tidak banyak pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, atau sebaliknya bila kepemimpinan terjadi perubahan ke arah negatif (menurun) maka akan tidak akan banyak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Juga dilihat dari analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh Iklim Kerja bersama-sama dengan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang diperoleh koefisien regresi $b_1 = 1,04$ dan $b_2 = 0,17$, serta koefisien determinasi (R^2) = 0,69. Ini menunjukkan ada pengaruh positif dan sangat nyata antara Iklim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi UTP Palembang. Bila terjadi perubahan yang positif secara bersama-sama pada Iklim Kerja dan Kepemimpinan

akan terjadi perubahan yang positif juga terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi UTP Palembang.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti banyak sekali memiliki keterbatasan baik dalam ruang lingkup penelitian, teknik penulisan maupun dalam alat analisis yang digunakan. Kondisi akan membuat hasil penelitian tidak dapat digeneralisir atau dijadikan gambaran umum Kinerja Dosen secara umum. Kekurangan dan kesalahan yang mungkin terjadi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mengorganisir tenaga, waktu, dan biaya penelitian. Untuk itu peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan lebih mendalam oleh peneliti berikutnya.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Iklim Kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak nyata terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang.

3. Iklim Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang.

Implikasi

1. Iklim Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi UTP Palembang.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak nyata terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi UTP Palembang.
3. Iklim Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Dosen Fakultas Ekonomi UTP Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa guna meningkatkan Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang dapat dilakukan dengan peningkatan Iklim Kerja dan Kepemimpinan.

Beberapa upaya dalam meningkatkan Iklim Kerja dan Kepemimpinan pada Fakultas Ekonomi UTP Palembang. adalah: (1). Menegakkan disiplin, norma, perilaku, kebijakan yang baik dan benar di Iklim Kerja dan Kepemimpinan. (2). Merubah

budaya buruk atau jelek yang ditimbulkan oleh masing-masing pihak baik itu pimpinan maupun Dosen ke arah yang lebih baik, mengingat Iklim Kerja yang baik atau buruk dapat menular kepada Dosen yang lain. (3). Sifat yang kharismatik lebih ditonjolkan oleh pimpinan sehingga Dosen

Fakultas Ekonomi UTP dapat lebih meningkatkan kinerja. (4). Pimpinan harus mengembangkan antara pembinaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan Dosen agar tugas terlaksana dengan baik sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan Dosen didasarkan relasional bukan orientasi kekuasaan.

Saran-saran

1. Harus benar-benar mendukung variabel-variabel kinerja, dalam hal ini dapat dilakukan dengan terus memperbaiki Iklim Kerja dan Kepemimpinan.

- (2). Para pimpinan perlu memperhatikan Iklim Kerja langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan Dosen, hal ini dapat berupa bimbingan, petunjuk, perhatian, tanggapan, dan pujian

terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

(3). Kepemimpinan yang pengaruhnya paling lemah sebaiknya lebih ditingkatkan agar dapat diperoleh hasil yang optimal. Peningkatan kepemimpinan yang sesuai dengan Iklim Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, Siswoyo. *Metodologi Penelitian Bisnis, Teori dan Aplikasi***. Badan Penerbit MM UTP Palembang, 2007.
- Haryono, Siswoyo. *Statistika Penelitian Manajemen dengan Program SPSS***. Badan Penerbit MM UTP Palembang, 2007.
- Sukmalana, Soelaiman. ***Manajemen Kinerja***. Pusat Pengembangan Bisnis dan Manajemen dan PT. Intermedia Personalia Utama Jakarta, 2007.
- G. A amodt, M ichael. *Applied Industrial / Organizational Psychology***. Wadsworth Publishing Company Belmont, California.
- Djamaluddin, Arief. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendekatan dari segi MSDM***. Badan Penerbit MM UTP Palembang, 2008.
- Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Penerbit Permana Bandung, 2006.
- Schein, Edgar H. ***Organizational Culture and Leadership***. Jossey-Bass Publisher San Fransisco, 2008.
- Manullang, Marihot. ***Manajemen Sumber Daya Manusias***. BPFE Yogyakarta, 1998.
- Haryono, Siswoyo. ***Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Dosen STIE PBM Jakarta***, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Harnka. 2005.
- Sutrisno, C. Imam. ***Program Pengembangan, Teknik Pemantauan dan Evaluasi Diri Laboratorium Di Perguruan Tinggi***. Pelatihan Peningkatan dan Pengembangan Laboratorium Perguruan Tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2005.
- Samaulah, Hazairin. ***Kebijakan Penelitian Perguruan Tinggi***. Lokakarya Penyusunan Proposal Penelitian Universitas Tridinanti Palembang, 2006.
- Syarifudin, Ahmad dan Paramitha, Nina. ***Optimalisasi Kegiatan Tutorial Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Universitas Tridinanti Palembang***. Seminar HARDIKNAS Kopertis Wilayah II, 1996.
- S. Batubara, Dorce. ***Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Di Perguruan Tinggi : Studi Kasus STT MUSI***, Seminar HARDIKNAS Kopertis Wilayah II, 1996.
- Karwono, ***Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Di Universitas Muhammadiyah Metro***, Seminar HARDIKNAS Kopertis Wilayah It, 1996.
- Yunus, Naisan. ***Upaya Meningkatkan Mutu Akademis Dosen***

- Perguruan Tinggi Swasta,*
Seminar HARDIKNAS Kopertis
Wilayah II, 1996.
- Sujendro. *Pelaksanaan Operasional
Pengajaran Pada Fakultas
Teknik UNIfIAZ Bengkulu,*
Seminar HARDIKNAS Kopertis
Wilayah II, 1996.
- Universitas PGRI Palembang.
*Evaluasi Akademik
Penyelenggaraan Program
Studi.* Universitas PGRI
Palembang, 2005.
- Cohen, William A. *Sent Baru
Tentang Kepemimpinan :
Memimpin dengan Integritas.*
Alih bahasa oleh Hendrikus
Leko, PT. Prenhallindo Jakarta,
2002.
- Nawawi, Hadari. *Perencanaan
Sumber Daya Manusia.* Gadjah
Mada University
Press.
- Nirenberg, John. *Power Tools.
Pedoman Bagi Para Pemimpin
Untuk Mengikuti Pemikiran
Manajemen Paling Baru.* Alih
bahasa oleh Frederik Ruma. PT.
Prenhallindo. Jakarta. 2002.