

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS BELAJAR DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
(STIE) LABUHANBATU**

**Bayu Eko Broto**

*Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu; 2) pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu; 3) pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu; 2) fasilitas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu; 3) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu; 4) gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, yaitu 15 orang dosen tetap dan 26 orang dosen tidak tetap, dimana peneliti tidak dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Variabel fasilitas belajar secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.*

**Kata kunci : Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar, Disiplin Kerja.**

## Pendahuluan

Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional berusaha mengantisipasi perkembangan yang terjadi di era global secara kritis. Melalui visi Depdiknas, pendidikan ingin mewujudkan insan Indonesia cerdas dan

Kompetitif. Visi pendidikan yang dikembangkan menjadi sangat jelas dan menjadi pedoman arah misi agar “Pendidikan yang mampu membangun insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif dengan adil, bermutu, dan relevan untuk kebutuhan masyarakat global.

Untuk mengembangkan fungsi dari pendidikan tersebut maka dosen merupakan ujung tombak dalam mewujudkannya. Dosen mempunyai tugas untuk mendidik, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang dosen dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu.

Kinerja(*performance*) dosen merupakan hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerjadosen yang berkualitas. (Hasibuan,2002:65).

Seorang dosen dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan fakultas terutama dalam hal belajar . Kita tentunya ingin mempunyai dosen yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab. Kompetensi, pengetahuan dan perilaku yang baik merupakan syarat bagi pengembangan karier seorang dosen.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi dunia pendidikan selain kinerjadosen, adalah kepemimpinan seorang pimpinan fakultas. Seorang pimpinan fakultas adalah seorang pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan fakultas. (Martoyo,2004:78)

Dosen sebagai komponen pendukung atau unsur penunjang dalam kelancaran belajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu yang berhubungan langsung, maupun tidak langsung dengan pihak-pihak lain yang terlibat dalam lembaga dituntut untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Meskipun suatu lembaga pendidikan mempunyai tenaga pengajar/dosen yang handal, namun tidak didukung dengan pimpinan, mahasiswa, sarana dan prasarana yang baik, maka akan menghambat keberhasilan lembaga tersebut.

Dari pengamatan awal yang di lakukan peneliti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, lembaga menyadari sepenuhnya bahwa peranan Sumber Daya Manusia dalam hal ini gaya atau perhatian pimpinan sangat besar pengaruhnya dalam mendukung tercapainya berbagai sasaran yang hendak dicapai. Hal ini dapat dimaklumi karena Sumber Daya Manusia adalah merupakan sumber daya utama yang menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga. Dalam usaha memanfaatkan dan menggerakkan Sumber Daya Manusia inilah maka diperlukan suatu kegiatan yang efektif sehingga pada akhirnya dapat melahirkan lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan dari fakultas-fakultas lain yang setara.

Selain faktor tingkat pendidikan dosen yang tinggi, maka untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut maka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu harus dapat menggunakan dan memanfaatkan berbagai macam sumber daya yang tersedia dalam suatu belajar, seperti ruang belajar atau kelas yang asri dan nyaman. Sebab sumber daya tersebut senantiasa jumlahnya, artinya pencapaian efisiensi oleh suatu lembaga pendidikan hanya dapat dimungkinkan bila lembaga tersebut memanfaatkan sumber daya tersebut menurut suatu sistem, ketentuan dan metode tertentu sehingga dapat dihindari pemborosan dari segi waktu, material, tenaga kerja dan jenis pemborosan lainnya.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, pada dasarnya mempunyai kelebihan dan kekurangan diantaranya selain letaknya agak jauh dari pusat kota, dan mempunyai fasilitas belajar yang dikatakan belum begitu baik, akan tetapi dengan fasilitas yang ada pada saat ini diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap dosen sehingga akan memperlancar belajar dengan efektif dan efisien.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam dunia pendidikan, dosen dituntut untuk melaksanakan disiplin dan meningkatkan prestasi kerjanya, karena dosen mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Selama ini dosen dipersepsi oleh mahasiswa sebagai tenaga pengajar yang mempunyai tingkat disiplin yang belum sepenuhnya baik, oleh karenanya kedisiplinan dosen perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan prestasi kerja seorang dosen itu sendiri. (Handoko, 2000:165)

Faktor kedisiplinan bagi seorang dosen memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang dosen yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya dan tidak akan mencuri waktu pada jam kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dosen yang mempunyai kedisiplinan akan selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Dan pada akhirnya dosen yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan survei awal di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu ada beberapa fenomena yang terjadi bahwa pimpinan jarang memberikan teguran kepada dosen yang tidak disiplin. Masih ada dosen yang datang terlambat ke kampus. Masih ada dosen yang terlambat masuk ke kelas. Masih ada dosen yang terlalu cepat keluar pada waktu

Selain dari pada itu dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, ada beberapa fenomena yang dapat penulis ketahui diantaranya bahwa perpustakaan yang belum memadai, ketidakseimbangan antara prasarana penunjang perkuliahan dengan mahasiswa dan dosen, SAP dan GBPP yang belum lengkap, tempat praktikum yang belum memadai. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.**

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
2. Bagaimana pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.

### **Uraian Teoretis Kepemimpinan**

Wahjusumodjo (2005 : 21) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Thoha (2006 :19) merumuskan pengertian kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara lebih lengkapnya Siagian (2003:24) mengemukakan, emimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi prilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui prilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar tetap mengarah kepada apa yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Hanya seorang pemimpin belum tentu mempunyai kepemimpinan, sedangkan seorang yang mempunyai kepemimpinan otomatis adalah pemimpin. Pelaksanaan tugas - tugas kepemimpinan yang baik akan mendatangkan loyalitas atau kesetiaan dari kelompok orang yang menjadi bawahannya. Loyalitas bawahan merupakan keuntungan berharga yang tak dapat dinilai dengan materi, karena bersumber dari keikhlasan, ketaatan dan kemauan dari setiap pribadi itu sendiri. Selanjutnya Kartono (2002:66) mengemukakan definisi kepemimpinan yaitu : “Kepemimpinan adalah masalah administrasi karena merupakan pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar orang dalam suatu situasi

tertentu, melalui komunikasi yang telah terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

### **Fasilitas Belajar**

Fasilitas belajar sangat mendukung kegiatan kerja sehingga keberadaannya sangat diperlukan dalam usaha mengoptimalkan kegiatan kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu fasilitas biasanya akan membantu dosen /dosen dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dalam konsep yang aktual dimana fasilitas mencakup pada tersedianya fasilitas kantor seperti meja, kursi, alat bantu tulis (komputer dan mesin tik), telepon, AC, ruang istirahat, kantin, kamar mandi, kendaraan, dan sebagainya sedangkan fasilitas belajar meliputi ruang kuliah, meja, kursi, papan tulis, AC, OHP, Lap Top, LCD, Kipas Angin dan lain sebagainya. Maka sebagai suatu kebutuhan yang keberadaannya sangat diperlukan, fasilitas akan memberikan kontribusi positif dalam rangka menjalankan suatu bidang usaha untuk mendapatkan manfaat bagi terselenggaranya berbagai macam aktivitas kerja yang dilakukan dosen. Sehingga dalam struktur organisasi biasanya ada sub bagian yang dipekerjakan khusus untuk melakukan pekerjaan dalam mengatur sarana dan prasarana yang dibutuhkan dosen yang bekerja. Hal ini bertujuan agar berbagai sarana yang dibutuhkan dosen dalam bekerja dapat tersedia secara maksimal. Menurut Schroeder (2004:127), fungsi manajer sarana/fasilitas adalah bertanggung jawab atas perencanaan dan pengendalian operasional kegiatan, termasuk diantaranya analisis alur kerja, manajemen teknologi, pemilihan fasilitas, lokasi fasilitas dan perencanaan peralatan. Sementara itu Terry dan Rue (2000:87), mengatakan sarana adalah dimana dosen /dosen akan melaksanakan pekerjaan. Lokasi peralatan, meja-meja, formulir, penerangan, semangat umum dan sikap adalah contoh dari faktor yang membentuk lingkungan. Adapun untuk menciptakan suasana kerja yang baik dimana komponen terakhir dari pengorganisasian mencakup sarana fisik dan sarana umum didalam lingkungan dimana karyawan melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja.

### **Disiplin**

Menurut Siagian (2004:305) : “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang teratur. Oleh karena itu, setiap dosen dituntut untuk belajar dari diri sendiri dan mengetahui siapa dirinya. Sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dalam melaksanakan segala aktivitas yang dibebankan organisasi”. Menurut Rivai (2005:444) : “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan dosen agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang merubah semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hasibuan (2003:193) : “Disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin dosen maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, dosen dan

masyarakat. Disiplin dapat terjadi apabila pelaksanaan aktivitas didasarkan kepada kesadaran individu.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Sadeli (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan dosen. Kinerja dosen adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi juga bisa yang umum karena setiap pekerjaan mempunyai kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kinerja kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting dari pada kriteria lainnya lagi bagi organisasi. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan kepentingan yang relatif dari beberapa kriteria dari suatu pekerjaan.

### **Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan sangat penting dalam membantu untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan. Pimpinan tidak akan mampu menjalankan kegiatan atau aktivitas belajar dengan baik tanpa peran serta dosen, dosen dan siswa/i. Dosen yang sudah diterima dan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, maka akan meningkatkan atau mengaktifkan kinerja dosen tersebut sehingga pada akhirnya akan berdampak pada belajar.

### **Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu.
2. Fasilitas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu.
4. Gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhanbatu

### Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, yaitu 15 orang dosen tetap dan 26 orang dosen tidak tetap, dimana peneliti tidak dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Menurut Suharyadi (2004:103), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang dan teknik penarikan sampel secara total sampling.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \text{ dimana :}$$

Y : Kinerja Dosen  
a : Konstanta  
b : Koefisien regresi  
X1 : Gaya Kepemimpinan  
X2 : Fasilitas belajar  
X3 : Disiplin  
 $\varepsilon$  : Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X1; X2; X3 dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X1; X2; X3 terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X1; X2; X3 terhadap variabel Y, lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu dapat dilihat pada Tabel 5.8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2.649 dan nilai signifikansi 0,012, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena nilai thitung > ttabel (2.649 > 2,021) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Hal ini jika gaya kepemimpinan dalam bekerja berjalan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu begitu juga

sebaliknya, jika gaya kepemimpinan berjalan kurang baik maka kinerja dosen juga akan menurun.

### **Pengaruh Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu dapat dilihat pada Tabel 5.8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3.122 dan nilai signifikansi 0,003, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena nilai thitung > ttabel ( $3.122 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel fasilitas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Hal ini jika fasilitas belajar dalam keadaan baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu begitu juga sebaliknya, jika fasilitas belajar kurang baik maka kinerja dosen juga akan menurun.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu dapat dilihat pada Tabel 5.8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3.714 dan nilai signifikansi 0,001, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena nilai thitung > ttabel ( $3.714 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Hal ini jika disiplin meningkat maka kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika disiplin berjalan kurang baik maka kinerja dosen juga akan menurun.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

- a. Variabel gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
- b. Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
- c. Variabel fasilitas belajar secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
- d. Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
- e. Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah 0,641, hal ini menunjukkan bahwa 64.10% variabel gaya kepemimpinan, fasilitas belajar dan disiplin secara serempak



berpengaruh terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, sedangkan sisanya sebesar 36.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah :

- a. Pimpinan STIE Labuhanbatu harus lebih perhatian lagi kepada dosen sehingga dosen merasa tenang/puas dalam mengajar..
- b. Berikan insentif yang optimal bagi dosen yang mencapai target dalam mengajar.
- c. Berikan sanksi atau hukuman yang mendidik terhadap dosen yang tidak disiplin.
- d. Pimpinan STIE Labuhanbatu minimal setahun sekali mengadakan kegiatan silaturahmi antar sesama dosen, pegawai dan keluarganya sehingga keeratan dan rasa kebersamaan sesama dosen, pegawai dapat berjalan dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2003), Human Resources, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Handoko, T. Hani (2000), Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_ (2002), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2004), Manajemen Personalia, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta
- Komaruddin (2007), Ensiklopedia Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta
- Manullang (2001), Manajemen Pengantar Ekonomi Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Ke Enam Belas, BPFE, Yogyakarta
- Martoyo, Susili (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2001), Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung
- Nitisemito S Alex (2001), Manajemen Personalia, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Santoso Singgih (2004), Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, PT. Alex Media Komputindo Gramedia Jakarta.
- Schroeder, Roger G (2004), Manajemen Operasi, Jilid I Erlangga Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta.