

PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM KERJASAMA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DIWILAYAH KECAMATAN SEKUPANG DAN BATU AJI, KOTA BATAM

Rini Elfina, SE., M.Si
Prodi Manajemen STIE Ibnu Sina
rinibatamos@yahoo.com

ABSTRACT

The results of hypothesis testing show that the three alternative hypothesis (H_a) proposed in this research are accepted, and reject the null hypothesis (H_0). Some research conclusions can be formulated as follows: Firstly, there is a significant positive influence of work discipline, cooperative climate, and leadership style on the performance of employees at Fire Department Service in Sekupang and Batu Aji Sub-District, Batam City. Thus means the higher the climate of teamwork the higher the discipline of employee work, the higher the prestai of employee work. Vice versa, the lower the discipline of employee work, the lower the work performance of employees. Therefore, work discipline, cooperative climate and leadership style are important variables to be considered in improving employee performance At Fire Service Office in Sekupang and Batu Aji Sub-District, Batam City. Secondly, there is a significant positive influence Climate cooperation on employee performance At the Fire Department Office in Sekupang and Batu Aji Sub-District, Batam City. Thus means the higher the value of teamwork that highlighted the higher the discipline of employee work, as well as the leadership style that will affect the performance of employees in the Office of Fire Department in Sekupang District and Batu Aji Batam City. Likewise, on the contrary, the lower the cooperation between employees the lower the employee's performance. Therefore cooperation is an important variable to be considered in predicting employee work performance in the future employees. Third, there is a significant positive effect of the cooperation climate on the performance of employees at Fire Department Service in Sekupang and Batu Aji Sub-District, Batam City. Thus, the higher the discipline of employees, the higher the employee's performance. Similarly, the lower the discipline of employees, the lower the performance of the pegai. Therefore, discipline is an important variable to be considered in predicting future work performance. Fourthly, there is a significant positive influence of leadership style on the work performance of the Employees at Fire Bureau Office in Sekupang and Batu Aji Sub-District, Batam City. Thus it means the better the leadership style, the higher the work performance of the employees at the Fire Department Office in Sekupang and Batu Aji areas of Batam City. Similarly, the lower the style of leadership that is displayed, the lower the work performance of employees at the Fire Department Office in Sekupang and Batu Aji areas of Batam City.

Keywords: Work Discipline, Climate Cooperation, Leadership Style, Work Achievement

PENDAHULUAN

Seiring dengan berubahnya zaman, Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi zaman era globalisasi ini, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi mutu dan kualitas output.

Motivasi kerja dari Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan suatu instansi itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam, karena prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Atasan harus dapat memimpin dengan control yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam mengambil keputusan. Karena itu atasan harus dapat menjadi pemimpin yang baik bagi para pegawainya. Atasan mempunyai fungsi sentral dalam kepemimpinan suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan pemimpin yang handal, yang dapat diharapkan bagi anak buahnya. Pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan power yang dimilikinya sebagai atasan. Dan juga bisa membuat rencana ke depan dalam memajukan suatu organisasi.

Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam yang profesional diharapkan mampu mengembangkan dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan di bidangnya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses pekerjaan yang efektif dengan suasana lingkungan kerjasama yang kondusif, agar mutu pengelolaan secara konsisten dan keterampilan pegawai secara berkelanjutan mampu memberikan prestasi kerja yang maksimal.

Pegawai yang memiliki dedikasi dalam menjalankan pekerjaannya, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu lembaga akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja lembaga tersebut. Sedangkan lembaga yang memiliki kinerja pegawai yang rendah prestasinya dan memiliki suasana lingkungan kerjasama yang tidak harmonis serta kondusif akan sulit melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan hasil kerja yang prima dan akan mustahil dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas penulis merasa perlu untuk meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Kerjasama Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Di Wilayah Kecamatan Sekupang Dan Batu Aji Kota Batam”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : (1). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam? (2). Apakah iklim kerjasama berpengaruh

terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam? (3). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam? (4). Apakah disiplin kerja, iklim kerja sama dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

KAJIAN TEORITIS

Prestasi Kerja

Pada dasarnya manusia hidup didunia untuk memenuhi semua kebutuhannya maka diharuskan untuk bekerja. Dalam proses kerja tersebut akan ada yang namanya titik puncak kepuasan, yang dapat diartikan dengan prestasi yang dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan. Adapun beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi prestasi kerja antara lain: Menurut Mangkunegara (2005 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yuli (2005, 89) "Prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang

tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Iklim Kerjasama

Wirawan (2013:122), Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Robbins (2008), Iklim Kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi.

Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Kusdi, 2011).

Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16).

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam yang terletak di Kota Batam. Sedangkan jadwal penelitian ini diperkirakan akan memakan waktu 4 bulan, mulai April 2018 – September 2018.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta terdiri dari atas data primer dan sekunder : (1). Data Primer. Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang terdiri dari :

Bidang pekerjaan, Hasil pengamatan langsung Dan Hasil wawancara dengan kuesioner. (2). Data Sekunder. Yaitu data yang diambil dari hasil membaca buku dan literatur lainnya yang relevan dengan penelitian untuk kajian teoritis.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data–data yang sesuai dengan kebutuhan penulis penelitian ini, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data dalam hal ini data dikumpulkan melalui: (1). Teknik Observasi. Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. (2). Teknik Wawancara (Interview). Yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batam dan unsur pegawai yang dianggap memberikan informasi tentang penelitian yang akan penulis bahas. (3). Teknik Kepustakaan. Yaitu dengan membaca buku–buku, diktat dan laporan–laporan kegiatan bea cukai di kota Batam yang ada hubungannya dengan metode penelitian ini. (4). Teknik Penyebaran Kuesioner. Yaitu dengan membagi–bagikan kuesioner kepada Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif, dan mentabulasikan hasil jawaban pegawai ke dalam bentuk tabel–tabel dan selanjutnya dilakukan analisis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran yang berada di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji dan hanya pegawai tetap atau yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Mengingat jumlah populasi masih 36, maka penulis memakai

seluruh populasi sebagai sampel yang diteliti. Hal tersebut dilakukan berdasarkan pengambilan rumus dengan metode sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dijalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian untuk membuktikan valid tidaknya item-item pertanyaan kuesioner tersebut dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment* serta yang lain bergantung jenis dan tipe datanya.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbachs*, dan instrumen dinyatakan reliable jika alpha cronbachs mencapai 0,60.

Tingkat reliabilitas dari seluruh butir item pertanyaan adalah reliabel. Sehingga

secara keseluruhan data berada pada VALID (kesahihan) dan RELIABEL (konsisten) karena itu kemudian penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Rangkuman Deskripsi Variabel Penelitian Dengan Menggunakan Rentang Skala Variabel X_1

Deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Penilaian terhadap hasil dari jawaban responden dilakukan dengan mengklasifikasikan jawaban tersebut dengan skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item dari butir pernyataan. Penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada prosentase skor aktual terhadap skor ideal. Skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang mungkin diperoleh dari 36 responden, yaitu : $36 \times 5 = 180$.

Prosentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut dijelaskan pada tabel klasifikasi. Kriteria yang digunakan dalam prosentase skor item pernyataan, yaitu, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang disusun berdasarkan prosentase jumlah skor seperti dijelaskan pada tabel berikut ini.

Kriteria Penilaian Skor Item Pernyataan

	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 - < 36,00	Tidak Baik
2	36,01 - < 52,00	Kurang Baik
3	52,01 - < 68,00	Cukup
4	68,01 - < 84,00	Baik
5	84,01 - < 100,00	Sangat Baik

Tabel tersebut merupakan kriteria penilaian presentase skor item pernyataan untuk jawaban responden dari kuesioner

yang telah disebar. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat kategori dari setiap pernyataan dalam jawaban kuesioner.

Berdasarkan tabel tersebut apabila % jumlah skor dari 36,01 - < 52,00 maka termasuk pada kategori kurang baik. Sedangkan kategori baik % jumlah skor adalah 68,01 -

< 84,00. Adapun tabel deskripsi hasil perhitungan rentang skala pada variabel X1 dapat dijelaskan sebagai berikut

Deskripsi Variabel X₁

No	Item Pernyataan	STS	TS	C	S	SS	Total	Skor Pernyataan	
		1	2	3	4	5		Total	%
1	x1.1	0	0	1	23	12	36	189	87,5
2	x1.2	0	1	3	20	12	36	150	86,0
3	x1.3	0	0	2	21	13	36	155	87,5
4	x1.4	0	0	1	17	18	36	164	89,6
5	x1.5	0	0	1	20	15	36	158	88,5
Total		0	1	8	101	70	36	816	439,2
Prosentase		0	0,2	1,6	30,2	24			
Rata-Rata								246,0	87,8

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel item pernyataan X₁ dengan jumlah skor tanggapan yang paling besar adalah 89,6% yang menjawab sangat baik. Berdasarkan kriteria penilaian prosentase skor item pernyataan variabel item pernyataan X₁ termasuk dalam katagori sangat baik, yaitu sebesar 87,8% dari keseluruhan responden sebanyak 36 orang responden.

Variabel X₂

Deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden

terhadap kuesioner yang telah disebar. Penilaian terhadap hasil dari jawaban responden dilakukan dengan mengklasifikasikan jawaban tersebut dengan skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item dari butir pernyataan. Penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada prosentase skor aktual terhadap skor ideal. Skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang mungkin diperoleh dari 36 responden yaitu : 36 x 5 = 180.

Adapun tabel deskripsi hasil perhitungan rentang skala pada variabel X₂ dapat dijelaskan sebagai berikut :

Deskripsi Variabel X₂

No	Item Pernyataan	STS	TS	C	S	SS	Total	Skor Pernyataan	
		1	2	3	4	5		Total	%
1	x2.1	0	0	1	18	17	36	250	89,2
2	x2.2	0	0	1	17	18	36	251	89,6
3	x2.3	0	0	1	11	24	36	257	91,7
4	x2.4	0	0	0	17	19	36	253	90,3
5	x2.5	0	0	2	24	10	36	242	86,4
Total		0	0	5	87	88	36	1253	447,5
Prosentase		0	0	1	27,4	27,6			
Rata – rata								250,6	89,5

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel item pernyataan X₂ dengan jumlah skor tanggapan yang paling besar adalah 91,7 % yang menjawab sangat setuju. Berdasarkan

kriteria penilaian prosentase skor item pernyataan variabel item pernyataan X₂ termasuk dalam katagori sangat baik, yaitu 89,5 % dari keseluruhan responden sebanyak 36 orang responden.

Variabel X₃

Deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Penilaian terhadap hasil dari jawaban responden dilakukan dengan mengklasifikasikan jawaban tersebut dengan skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun

kriteria penilaian untuk setiap item dari butir pernyataan. Penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada prosentase skor aktual terhadap skor ideal. Skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang mungkin diperoleh dari 36 responden yaitu : $36 \times 5 = 180$

Adapun tabel deskripsi hasil perhitungan rentang skala pada variabel X₃ dapat dijelaskan sebagai berikut :

Deskripsi Variabel X₃

No	Item Pernyataan	STS 1	TS 2	C 3	S 4	SS 5	Total	Skor Pernyataan Total	%
1	x3.1	0	0	1	16	19	36	252	90,0
2	x3.2	0	0	0	18	18	36	252	90,0
3	x3.3	0	0	1	20	15	36	248	88,5
4	x3.4	0	0	2	21	13	36	245	87,5
5	x3.5	0	0	0	18	18	36	252	90,0
Total		0	0	4	143	133	36	1249	446,0
Prosentase Rata-rata		0	0	0,8	28,6	26,6		249,8	89,2

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel item pernyataan X₃ dengan jumlah skor tanggapan yang paling besar adalah 90,0 % yang menjawab sangat setuju. Berdasarkan kriteria penilaian prosentase skor item pernyataan variabel item pernyataan X₃ termasuk dalam katagori sangat baik, yaitu 89,2 % dari keseluruhan responden sebanyak 36 orang responden.

terhadap kuesioner yang telah disebar. Penilaian terhadap hasil dari jawaban responden dilakukan dengan mengklasifikasikan jawaban tersebut dengan skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item dari butir pernyataan. Penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada prosentase skor aktual terhadap skor ideal. Skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang mungkin diperoleh dari 36 responden yaitu : $36 \times 5 = 180$.

Variabel Y

Deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden

Adapun tabel deskripsi hasil perhitungan rentang skala pada variabel Y dapat dijelaskan sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Y

No	Item Pernyataan	STS 1	TS 2	C 3	S 4	SS 5	Total	Skor Pernyataan Total	%
1	y.1	0	0	2	16	18	36	250	89,2
2	y.2	0	0	6	15	15	36	243	86,7
3	y.3	0	0	3	24	19	36	240	85,7
4	y.4	0	0	3	19	14	36	245	87,5
5	y.5	0	0	2	17	17	36	249	88,9
Total		0	0	16	141	123	36	1227	438,2
Prosentase Rata-rata		0	0	3,2	28,2	24,6		245,4	87,6

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel item pernyataan Y dengan jumlah skor tanggapan yang paling besar adalah 89,2 % yang menjawab sangat setuju. Berdasarkan

kriteria penilaian prosentase skor item pernyataan variabel item pernyataan Y termasuk dalam katagori sangat baik, yaitu 87,6 % dari keseluruhan responden sebanyak 36 orang responden.

Hasil Uji Multikolonieritas

Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas, dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut dengan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIFnya kurang dari 10, menunjukkan model ini tidak terdapat gejala multikolonieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,436	2,293	Tidak terjadi multikolonieritas
Iklm kerjasama (X2)	0,675	1,480	Tidak terjadi multikolonieritas
Gaya kepemimpinan (X3)	0,358	2,790	Tidak terjadi multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas keseluruhan variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Hasil Uji Regresi

Bentuk persamaan regresi berganda seperti yang dijelaskan pada bab metodologi penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Adapun tabel regresi dapat dijelaskan dan diuraikan sebagai berikut

:

Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.004	4.749		.000	.999
x1	.219	.188	.187	1.166	.249
x2	.570	.151	.487	3.782	.000
x3	.113	.190	.105	.596	.554

a. Dependent Variable: y

$$Y = -0,004 + 0,219X_1 + 0,570X_2 + 0,113X_3$$

1. Konstanta sebesar -0,004 menunjukkan nilai variabel prestasi kerja pegawai jika tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja, Iklim Kerja, gaya kepemimpinan dan Prestasi Kerja.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja pegawai diperoleh sebesar 0,219 menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja, dimana pengaruhnya positif (searah), artinya semakin meningkat variabel disiplin kerja yang ditunjukkan, akan menyebabkan semakin baik prestasi kerja pegawai dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel iklim kerjasama diperoleh sebesar 0,570 menunjukkan besarnya pengaruh variabel iklim kerjasama terhadap prestasi kerja, dimana pengaruhnya positif (searah), artinya semakin meningkat variabel iklim kerjasama yang ditunjukkan, akan

menyebabkan semakin baik prestasi kerja pegawai dan sebaliknya.

4. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,113 menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja, dimana pengaruhnya positif (searah), artinya semakin meningkat variabel gaya kepemimpinan yang ditunjukkan, akan menyebabkan semakin baik prestasi kerja dan sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan (bersama-sama) sebagaimana telah dijelaskan pada metodologi penelitian adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan ketiga variabel bebas dengan variabel terikatnya. Adapun hubungan tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	93.710	3	23.427	9.603	.000 ^a
Residual	124.415	33	2.440		
Total	218.125	36			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim kerjasama, gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: prestasi kerja

Pengujian hipotesis pertama dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 9,603$, sedangkan

nilai $F_{tabel} = 2,55$, Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi

secara simultan variabel disiplin kerja, iklim kersama dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

Hasil Uji t (Persial)

Uji parsial sebagaimana telah dijelaskan pada metodologi penelitian adalah uji yang digunakan untuk mengetahui

Dari kedua hasil pengujian ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (F_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai (F_{tabel}) nya dan signifikan juga lebih kecil dari nilai α .

dan menganalisis hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya. Adapun hubungan tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.004	4.79		.000	.999
x1	.219	.188	.187	1.166	.249
x2	.570	.151	.487	3.782	.000
x3	.113	.190	.105	.596	.554

a. Dependent Variable: y

Hasil pengujian variabel bebas budaya organisasi, informasi, pengetahuan dan tanggung jawab terhadap kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin kerja (X_1) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,166 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,67356$ yang berarti tidak signifikan terhadap kinerja, dan nilai signifikansi 0,249 lebih besar dari 0,05.
- 2) Variabel iklim kerjasama (X_2) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,782 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,67356$ yang berarti signifikan terhadap kinerja, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Variabel gaya kepemimpinan (X_3) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,596 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,67356$ yang berarti tidak signifikan terhadap kinerja, dan nilai

signifikansi 0,554 lebih besar dari 0,05.

Dari ketiga hasil pengujian variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya terdapat dua variabel, yaitu X_1 dan X_3 (disiplin kerja dan gaya kepemimpinan) yang tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi yang juga tidak terjadi signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan satu-satunya variabel bebas lainnya yaitu variabel X_2 memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikatnya dengan tingkat signifikansi yang baik.

Hasil Uji R² (Determinasi dan Korelasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati 1, maka akan Koefisien Determinasi (R^2)

semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.430	.385	1.56189

a. Predictors: (Constant), x2, x1, x3
 b. Dependent Variable: y

Dan dari hasil penelitian ini, maka diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,43. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan sebesar 0,430 atau sebesar 43,0% sedangkan sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Deskripsi masing-masing variabel diukur dari pernyataan responden terhadap kuesioner yang diajukan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam dirasakan sudah berjalan baik. Hal ini dapat diketahui dari sebagian besar responden yang merasa bahwa ketiga variabel tersebut sangat berperan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam, sehingga menurut jawaban responden dianggap baik. Adapun hasil pembahasan ini dapatlah ditarik beberapa uraian sebagai berikut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah

Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam

Pengaruh antara variabel disiplin kerja terlihat dari tidak adanya signifikansi hasil pengujian dari pengolahan data responden atas butir-butir item pernyataan yang telah diolah. Deskripsi dari hasil uji analisis terhadap uji secara parsial diketahui bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai bagian ekspor inpor. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji dengan nilai hasil uji : $t_{hitung} = 1,166 < t_{tabel} = 1,67356$.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang kurang baik adanya variabel Disiplin kerja yang dilaksanakan oleh Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa terdapat banyak hal dalam sistem Disiplin kerja yang masih harus perlu dibenahi oleh pimpinan di bagian ekspor inpor mulai dari tingkat bawah, menengah sampai dengan tingkat atas. Seluruh pegawai bagian ekspor inpor hendaknya memahami *Standart Operating Procedure* yang sudah ditetapkan oleh Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam sehingga menjadi pedoman tentang kedisiplinan dalam menjalankan tugas dapat dilaksanakan dengan baik.

Karena itu pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

Pengaruh Iklim Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam

Pengaruh antara variabel iklim kerjasama terlihat dari adanya signifikansi hasil pengujian dari pengolahan data responden atas butir-butir item pernyataan yang telah diolah. Deskripsi dari hasil uji analisis terhadap uji secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerjasama terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji dengan nilai hasil uji : $t_{hitung} = 3,782 > t_{tabel} = 1,67356$.

Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang baik adanya variabel iklim kerjasama yang dilaksanakan oleh Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sangat relevan. Ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai sistem iklim kerjasama yang baik anatar pegawai Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan batu Aji dan mulai dari disiplin karyawan, absensi, proses operasi, jam datang dan pulang, prestasi kerja karyawan, produktivitas kerja dan lain sebagainya. Karena itu pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara iklim kerjasama terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam adalah terbukti, dengan tingkat signifikansi yang bernilai sangat baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam

Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja terlihat dari tidak adanya signifikansi hasil pengujian dari pengolahan data responden atas butir-butir item pernyataan yang telah diolah. Deskripsi dari hasil uji analisis terhadap uji secara parsial diketahui bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji dengan nilai hasil uji : $t_{hitung} = 0,596 < t_{tabel} = 1,67356$.

Variabel ini secara parsial tidak memiliki signifikansi yang baik jika berdiri sendiri, hal ini sangat berbeda ketika semua variabel bebas dioperasikan secara bersama-sama. Sehingga nilai uji secara parsial ini tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Karena itu pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam adalah tidak terbukti, karena tingkat signifikansi tidak signifikan.

Pengaruh disiplin Kerja, Iklim Kerjasama dan gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam

Pengaruh antara variabel disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan terlihat dari adanya signifikansi hasil pengujian dari pengolahan data responden atas butir-butir item pernyataan yang telah diolah. Deskripsi dari

hasil uji analisis terhadap uji secara simultan diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji dengan nilai hasil uji : $F_{hitung} = 9,603 > F_{tabel} = 2,55$.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang baik adanya variabel disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam dalam meningkatkan prestasi kerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu didukung oleh pertanyaan variabel yang dijawab dengan baik oleh responden. Karena itu pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

PENUTUP

Kesimpulan

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

Pertama, terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja, iklim kerjasama, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi iklim kerjasama tim maka makin tinggi pula disiplin kerja pegawai, maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja pegawai, maka makin rendah prestasi kerja pegawai. Oleh karena

itu disiplin kerja, iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

Kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan Iklim kerjasama terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi nilai kerjasama tim yang ditonjolkan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai, begitu juga dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkan akan sangat mempengaruhi prestasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kerjasama antar pegawai maka makin rendah juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu kerjasama merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai kedepannya pegawai.

Ketiga, terdapat pengaruh positif yang signifikan iklim kerjasama terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi kedisiplinan pegawai maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah kedisiplinan pegawai maka makin rendah juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja kedepannya.

Keempat, terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota

Batam. Dengan demikian berarti makin baik gaya kepemimpinan maka makin tinggi juga prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Demikian pula sebaliknya makin rendah gaya kepemimpinan yang ditampilkan, maka makin rendah juga prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam. Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; kompensasi, insentif, dan jaminan sosial dalam rangka meningkatkan mutu kinerja pegawai. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin kerja harus dilakukan organisasi dengan baik, akan tetapi masih perlu dilakukan kerja sama serta diiringi dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Dengan adanya kerjasama dan gaya kepemimpinan yang baik maka diharapkan dapat terciptanya prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.
2. Setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh produktif dimana tidak terdapat lagi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya semua pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan pada waktunya.

3. Kepada pegawai hendaknya selalu bekerja secara maksimal agar memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga jika sewaktu-waktu ada kekosongan jabatan dapat dipromosikan.
4. Kepada pimpinan hendaknya bersikap adil pada bawahannya terutama dalam memberikan peluang karier Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.
5. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran di Wilayah Kecamatan Sekupang dan Batu Aji Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 274 hal.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Tiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Saydam, Gauzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Administras*. Alfabeta , Bandung.
- Siagian, S.P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Sutikno, M. Sobri, *Belajar dan Pembelajaran: Upaya Kreatif dalam Mewujudkan Pembelajaran yang Berhasil*, Bandung: Prospect, 2007
- Syukri. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan*. Skripsi (tidak diterbitkan) Malang: Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.