

**PENGARUH MANAJERIAL PIMPINAN, SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN PADA
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT)
AL – HIKMAH TEBING TINGGI**

¹Nurul Akbar Syahfitri, ²Ferawati, ³Herman Sakti Siregar, ⁴Bukhari, ⁵Neneng Mariana

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹nurul.akbar@gmail.com, ²ferawati.mm@gmail.com, ³herman.sakti@gmail.com, ⁴bukhari.mm@gmail.com,
⁵neneng.marian@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether the supervision, work environment and The formulation of the problem in this study is: How is the influence of managerial leadership, personnel information systems and organizational climate on lecturers' work productivity. This study aims to determine the effect of managerial leadership, information systems personnel and organizational climate on the productivity of professors. With the total sampling technique samples in this study as many as 56 people. Managerial leadership partially has a positive effect on lecturers' work productivity; The information system partially has a positive effect on lecturers' work productivity; Organizational climate partially has a positive effect on lecturers' work productivity; Managerial leadership, information systems and organizational climate have a positive and positive effect on lecturers' work productivity.

Keywords : *Managerial leadership; Information Systems; Organizational climate; Work productivity*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh manajerial pimpinan, sistem informasi kepegawaian dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajerial pimpinan, sistem informasi kepegawaian dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen. Dengan teknik Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang. Manajerial pimpinan secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen; Sistem informasi secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen; Iklim Organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen; Manajerial pimpinan, sistem informasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja dosen.*

Kata Kunci : *Manajerial pimpinan; Sistem informasi; Iklim organisasi; Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen. Menurut Stoner dan Wankel (dalam Siswanto, 2015:2), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi, kualitas pengelolaan perguruan tinggi akan tergantung kepada seorang pimpinan perguruan

tinggi yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, pimpinan perguruan tinggi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola perguruan tingginya. Keberhasilan pimpinan perguruan tinggi dalam mengelola perguruan tingginya tidak akan terlepas dari kemampuan pimpinan perguruan tinggi sebagai pemimpin perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai pimpinan perguruan tinggi. Untuk itu seorang pimpinan perguruan tinggi dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola perguruan tinggi, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan

Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Pimpinan Perguruan Tinggi, kemampuan manajerial pimpinan perguruan tinggi meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap pimpinan perguruan tinggi mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para dosen agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) AL – Hikmah Tebing Tinggi ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas pimpinan perguruan tinggi sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial pimpinan perguruan tinggi tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh pimpinan perguruan tinggi di dalam membuat perencanaan adalah, pimpinan perguruan tinggi kesulitan di dalam menghimpun pendapat-pendapat dari dosen maupun pegawai untuk membuat keputusan dalam suatu perencanaan karna minimnya budaya inisiatif dari dosen maupun pegawai untuk memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi adalah perbedaan cara pandang, kebiasaan-kebiasaan, kemauan dan keterampilan dosen membuat sulit pimpinan perguruan tinggi dalam usaha menyatukan visi dan misi menuju tercapainya tujuan perguruan tinggi. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi adalah banyaknya beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi menyebabkan kurang fokusnya pengawasan pimpinan perguruan tinggi terhadap pelaksanaan program perguruan tinggi. Minimnya hubungan perguruan tinggi dengan masyarakat menyebabkan persepsi masyarakat memposisikan dosen sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi terhadap program perguruan tinggi.

Dalam penyelenggaraan pendidikan sangat penting adanya informasi. Informasi tidak hanya dibutuhkan untuk kepentingan keluar dari suatu lembaga melainkan sangat berpengaruh pula pada internal lembaga itu sendiri. Dengan adanya informasi, maka penyelenggaraan program pembelajaran dapat dikontrol sehingga pimpinan dapat melihat kekurangan dan kelebihan pelayanan yang diberikan. Keadaan ini memungkinkan sebuah informasi

harus tertata dengan baik sehingga harus memerlukan sebuah pedoman dalam penyusunannya dalam bentuk sistem yang terpadu. Dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional (Komorotomo dan Margono, 2014 :11)

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000 disebutkan bahwa: “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian”. Sistem terpadu pada sebuah Sistem Manajemen Kepegawaian memiliki pengaruh yang besar pula terhadap kinerja para pegawai. Pengaruh yang paling dominan timbul dengan adanya alat penunjang informasi berupa teknologi dalam hal ini komputer. Keberadaan komputer dalam sebuah lembaga menjadi suatu alat perangsang yang sangat penting mengingat dengan adanya alat teknologi ini kerja yang sistematis dapat terlaksana dengan baik dan cepat. Hal ini terkait dengan prinsip manajemen yakni efisien dan efektif.

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis memperlihatkan bahwa keadaan yang seperti ini masih sangat kurang ditemukan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) AL – Hikmah Tebing Tinggi. Bahkan keberadaan alat teknologi (komputer) terdata bebarapa buah saja. Keadaan ini menarik untuk dikaji lebih mendalam apakah dengan adanya fasilitas yang masih terbatas tersebut kinerja pegawai dapat dinilai akurat. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mengharuskan adanya pendataan pegawai dalam menyajikan informasi yang *up to date* dan transparan menjadi kendala bagi setiap pegawai dalam proses pencatatan. Keberadaan IT sebagai komponen pendukung dalam proses penyajian informasi, yang minim menjadi salah satu

kendala utama untuk memberikan informasi yang cepat dan akurat.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan.

Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi.

1.1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya akan meneliti manajerial pimpinan, sistem informasi kepegawaian dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana pengaruh manajerial pimpinan terhadap produktivitas kerja dosen pada

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?

- b. Bagaimana pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
- c. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?
- d. Bagaimana pengaruh manajerial pimpinan, sistem informasi kepegawaian dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh manajerial pimpinan terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- d. Untuk mengetahui pengaruh manajerial pimpinan, sistem informasi kepegawaian dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian kemudian ditarik kesimpulannya agar mendapatkan hasil yang diharapkan dan dapat di aplikasikan kedalam kehidupan nyata dalam Sugiono (2013 :80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan dosen STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi yang berjumlah 57 orang.

Tabel 1. Identitas Populasi Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Ketua STIT	1
2.	Wakil Ketua	3
3.	KA.AUK	1
4.	Ketua LPM	1
5.	Sekretaris LPM	1
6.	Ketua LPPM	1
7.	Sekretaris LPPM	1
8.	Ketua Program Studi	4
9.	Sekretaris Program Studi	4
10.	KA. UPT Perpustakaan	1
11.	KA. Laboratorium	4
12.	KA.PUSBINSA	1
13.	KA.PUSPADATI	1
14.	KA. SUBBAG	2
15.	KABAG	1
16.	Satpam	1
17.	Dosen Tetap	16
18.	Dosen Tidak Tetap	13
Total		57

Sumber : STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. 2021

2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 130). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai dan dosen di STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. Karena ketua STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi tidak ikut di jadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Identitas Sampel Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	Ketua STIT	1	-	Tidak Diteliti
2.	Wakil Ketua	3	3	Diteliti Diteliti
3.	KA.AUK	1	1	Diteliti Diteliti
4.	Ketua LPM	1	1	Diteliti Diteliti
5.	Sekretaris LPM	1	1	Diteliti Diteliti
6.	Ketua LPPM	1	1	Diteliti Diteliti
7.	Sekretaris LPPM	1	1	Diteliti Diteliti
8.	Ketua Program Studi	4	4	Diteliti Diteliti
9.	Sekretaris Program Studi	4	4	Diteliti Diteliti
10.	KA. UPT Perpustakaan	1	1	Diteliti
11.	KA. Laboratorium	4	4	
12.	KA.PUSBINSA	1	1	
13.	KA.PUSPADATI	1	1	
14.	KA. SUBBAG	2	2	
15.	KABAG	1	1	
16.	Satpam	1	1	
17.	Dosen Tetap	16	16	
18.	Dosen Tidak Tetap	13	13	
Total		57	56	

Sumber : STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. Data di olah. 202

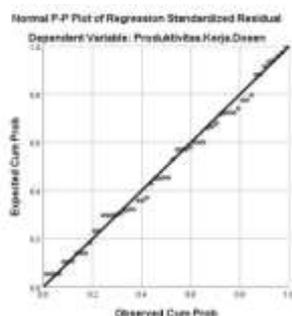
2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya.

Pada ouput SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini

menunjukkan tidak terjadi *multikolinearitas*, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficientsa Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Manajerial.Pimpinan	.793	1.261
Sistem.Informasi	.797	1.255
Iklim.Organisasi	.725	1.380

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja.Dosen

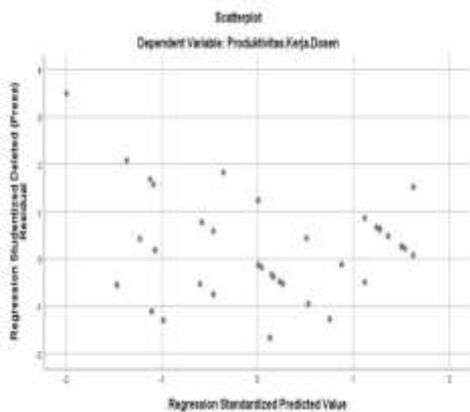
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian *Scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keefesien Regresi

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.828	3.909		.723	.473
	Manajerial.Pimpinan	.416	.080	.443	5.227	.000
	Sistem.Informasi	.278	.070	.338	4.002	.000
	Iklim.Organisasi	.298	.086	.306	3.452	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja.Dosen

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 2,828 + 0,416X_1 + 0,278X_2 + 0,298X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X1 (manajerial pimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0,416, hal ini menunjukkan bahwa variabel manajerial pimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X2 (sistem informasi) memiliki nilai positif yaitu 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa variabel system informasi mempunyai pengaruh positif

terhadap produktvitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X3 (iklim organisasi) juga memiliki nilai positif yaitu 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.201	3	24.067	41.232	.000 ^b
	Residual	30.352	52	.584		
	Total	102.554	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja.Dosen

b. Predictors: (Constant), Iklim.Organisasi, Sistem.Informasi, Manajerial.Pimpinan

Pada tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat Fhitung adalah 41,232 dan nilai signifikansi kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760.

Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41,232 > 2,760) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa manajerial pimpinan, sistem informasi dan

iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.828	3.909		.723	.473
	Manajerial.Pimpinan	.416	.080	.443	5.227	.000
	Sistem.Informasi	.278	.070	.338	4.002	.000
	Iklim.Organisasi	.298	.086	.306	3.452	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja.Dosen

a. Pengaruh Manajerial Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh manajerial pimpinan terhadap produktivitas kerja dosen dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 5,277 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (5,277 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu manajerial pimpinan secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

b. Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh sistem informasi terhadap produktivitas kerja dosen, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,002 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (4,002 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu system informasi secara partial berpengaruh

positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

c. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja dosen, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,452 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,452 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (iklim organisasi, sistem informasi dan manajerial pimpinan) terhadap variabel dependent (produktivitas kerja dosen). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.839 ^a	.704	.687	76400	.704	41.232

a. Predictors: (Constant), Iklim.Organisasi, Sistem.Informasi, Manajerial.Pimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja.Dosen

Nilai *R Square* pada tabel 7. diatas adalah 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa 70,40% variabel produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel iklim organisasi, sistem informasi dan manajerial pimpinan, sedangkan sisanya sebesar 29,60% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

4. Kesimpulan

- a. Manajerial pimpinan secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- b. Sistem informasi secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- c. Iklim Organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- d. Manajerial pimpinan, sistem informasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- e. Nilai *R Square* 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa 70,40% variabel produktivitas kerja dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel manajerial pimpinan, sistem informasi dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 29,60% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allanita dan Agung Suryawan. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen dan Kemampuan Teknik Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. E- Journal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014) ; 33 – 45.
- Darodjat, Tubagus. 2015. Konsep konsep dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung; PT Rafika Aditama.
- Danim, Sudarwan. 2014. Profesi Kependidikan Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Deti Darzanti Dardak. 2013. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PD Paya Pinang Medan, Program Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dharma Subawa dan Surya, 2017. Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Diana, Anastasia. 2011. Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapannya. Yogyakarta : Andi.
- Diana, H. 2018. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (2), 434-440.
- Hamzah, Uno B. 2017. Teori Kinerja dan pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan Abdillah, W. 2010. Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam penelitian Bisnis. Yogyakarta : Andi.
- Kadir, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Pers.
- Kusnendi. 2010. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PPUT
- Maflikhah, Nur. 2010. Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengajuan terhadap teori Difusi Inovasi). Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Munir. 2017. Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bandung : Alfabeta.
- Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyanto, Agus. 2016. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Muntianah, Siti Tutik, dkk. 2012. Pengaruh Minat Prilaku terhadap Actual Use Teknologi Informasi Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM): Studi Kasus pada Kegiatan Belajar Mahasiswa Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Profit Jurnal 6(1).
- Mustafa. 2010. Manajemen Keuangan. Yogyakarta : Andi Offset.

- Ramantha, I Wayan. 2014. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Editor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana. Vol. 13.3.
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, Cetakan III. Jakarta; CV Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung : Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Stringer, Robert. 2012. Leadership and Organizational Climate, Prentice Hall, New Jersey.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi. 2014. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiani, Ambar Teguh. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumantri, Ambar. 2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutabri, Tata. 2014. Konsep dasar Informasi. Yogyakarta : Andi.
- Sutarman. 2011. Buku Pengantar Teknologi Informasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. Teori Akuntansi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Kinerja Birokrasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Agoes. 2012. Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Suyanto. 2015. Buku Pengantar Sistem Informasi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2010. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Triton, Prawira Budi. 2012. Riset Statistik Parametik. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2011. Teori Kinerja dan pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Warsita, Bambang. 2011. Manajemen Kinerja Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wijana, I Dewa Putu. 2017. Dasar – Dasar Pragmatik Manajemen. Yogyakarta: Andi.
- Winardi. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winata, Edy. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Mayasari Binangun Medan. Jurnal.