

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TERHADAP
KINERJA DOSEN PADA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

KHOIRUL UMAM

NIM : 15612063



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TERHADAP
KINERJA DOSEN PADA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

KHOIRUL UMAM

NIM : 15612063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA
DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG

Oleh

Nama : Khoirul Umam
NIM : 15612063

Menyetujui :

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua,

Dwi Septi Haryani, ST., M.M.
NIDN. 10020786 / Asisten Ahli

Yudi Carsana, S.E., M.M.
NIDN. 1016076601 / Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA
DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Khoirul Umam
NIM :15612063

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Dwi Septi Haryani, ST., M.M.
NIDN. 10020786 / Asisten Ahli

Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,

Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirul Umam

NIM : 15612063

Tahun Angkatan : 2015

Indeks Prestasi Kumulatif : 3,32

Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1

Judul Skripsi : Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Terhadap
Kinerja Dosen Pada STIE Pembangunan
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penyusun

KHOIRUL UMAM

NIM: 15612063

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk untuk orang-orang yang kucintai dan kusayangi

Khusus untuk Ayah dan Bundaku tercinta bapak H.Haidir dan Ibu Hardiana yang selalu memberikan yang terbaik dan istimewa tanpa terkecuali tanpa banyak berpikir yang selalu memenuhi semua ingin dan kebutuhanku serta telah memberikan kelonggaran waktu sehingga aku bisa menuntaskan skripsiku ini.

Kemudian untuk semua adik-adikku yang selalu membantu, dan juga keluarga besar yang selalu mensupport diriku terimakasih.

Serta semua sahabat seperjuanganku yang selalu berbagi semangat, berbagi waktu serta mengurangi jam tidur kalian untuk diriku dan teman-teman khususnya manajemen pagi 2 angkatan 2015 yang tak perlu aku sebutkan nama kalian, thanks for everything.

STIE Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;
"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan
menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari
(nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

(Q.S. Ibrahim: 7)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Dan
sesungguhnya yang sesungguhnya demikian itu sungguh
berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu’

(Q.S. Al-baqarah: 45)

“Do the best for everything”

(Khoirul umam)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Terhadap Kinerja Dosen pada STIE Pembangunan Tanjungpinang” tepat pada waktunya, yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus sebagai dosen pembimbing I, yang telah

menyediakan waktunya untuk memeriksa dan memberikan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.

5. Bapak Yudi Carsana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah turut membimbing, memberi koreksi serta saran dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak H.Haidir dan Ibu Hardiana tercinta yang selalu memberikan dukungan dan do'a sehingga skripsi ini dapat selesai.
8. Adik penulis, Khoirul Mufassir, Try Syaputra dan Nazril Ilham, yang memberikan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-temanku Manajemen Pagi 2 angkatan 2015 yang senantiasa berjuang bersama-sama, memberikan dukungan, memberikan nasehat, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dicatat sebagai amal yang baik, aamiin. Penulis menyadari skripsi ini masih kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran agar skripsi ini menjadi lebih baik.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penyusun

KHOIRUL UMAM

NIM: 15612063

DAFTAR ISI	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	12
2.1.2 Pengertian Kreativitas	15
2.1.2.1 Indikator Kreativitas	19
2.1.3 Pengertian Kerjasama	21
2.1.3.1 Indikator Kerjasama	24

2.1.4	Pengertian Kinerja Dosen.....	25
2.1.4.1	Indikator Kinerja Dosen.....	31
2.2	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3	Hipotesis.....	33
2.4	Penelitian Terdahulu	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Jenis Data	41
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4	Populasi Dan Sampel	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel	44
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6	Teknik Pengolahan Data	47
3.7	Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1	Uji Kualitas Data	48
3.7.1.1	Uji Validitas	48
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	49
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.1	Uji Normalitas	50
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	50
3.7.2.3	Uji Multikolinearitas	50
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	51
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.7.4	Uji Hipotesis.....	53
3.7.4.1	Uji T (T-Test).....	53
3.7.4.2	Uji F (F-Test)	53
3.7.4.3	Uji Determinasi (R^2).....	54

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1	Profil Perguruan Tinggi Swasta	56
4.1.1	Latar Belakang STIE Pembangunan	56
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi.....	58
4.2	Karakteristik Responden	59
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	59
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	62
4.3	Teknik Analisis Data.....	62
4.3.1	Uji Validitas	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	64
4.4	Deskripsi Variabel.....	65
4.4.1	Variabel Kreativitas.....	65
4.4.2	Variabel Kerjasama	72
4.4.3	Variabel Kinerja Dosen	80
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	89
4.5.1	Uji Normalitas	89
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	90
4.5.3	Uji Multikolinearitas	92
4.5.4	Uji Autokorelasi	93
4.6	Uji regresi Linier Berganda.....	94
4.7	Pengujian Hipotesis.....	95
4.7.1	Uji t (Uji Parsial)	95
4.7.2	Uji F (Uji Simultan)	97
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98

4.8	Pembahasan.....	98
4.8.1	Kreativitas Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	99
4.8.2	Kerjasama Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	100
4.8.3	Kinerja Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang	100
4.8.4	Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Dosen Pada STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	101
4.8.5	Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Dosen Pada STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	102
4.8.6	Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Dosen Pada STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	103
BAB V	PENUTUP	104
5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. TABEL	JUDUL TABEL	HAL.
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	62
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas	63
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Tabel 4.8	Skoring Variabel Kreativitas (X1)	65
Tabel 4.9	Skoring Variabel Kerjasama (X2).....	72
Tabel 4.10	Skoring Variabel Kinerja Dosen (Y).....	81
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser.....	91
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser	92
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	93
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji T)	96
Tabel 4.17	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	97
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	98

DAFTAR GAMBAR

No. GAMBAR	JUDUL GAMBAR	HAL.
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	89
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (PP-Plot)	90
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1. Kuesioner	
2. Hasil Tabulasi	
3. Hasil SPSS 22	
4. Surat Keterangan Objek Penelitian	
5. Plagiarisme	

ABSTRAK

PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Khoirul Umam. 15612063. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
khoirulumam1346@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kreativitas dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STIE Pembangunan Tanjungpinang. Dengan jumlah sampel sebesar 55 responden, adapun hasil dari penelitian ini : hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,797 yang mana lebih besar dari pada t tabel ($6,797 > 2,007$). Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan kemudian nilai t hitung variabel kerjasama ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,949 yang mana lebih besar dari nilai t tabel ($5,949 > 2,007$). Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Berdasarkan uji F yaitu : hasil penelitian ditunjukkan dengan F hitung sebesar 109,404 yang mana jika dibandingkan dengan F tabel akan menghasilkan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($109,404 > 3,18$) dengan nilai signifikan nya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja dosen. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square penelitian adalah 0,808 yang artinya variabel kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja adalah sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kreativitas, Kerjasama, dan Kinerja dosen*

Dosen Pembimbing 1	: Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
Dosen Pembimbing 2	: Yudi Carsana, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CREATIVITY AND COOPERATION TOWARDS LECTURER PERFORMANCE IN TANJUNGPINANG STIE DEVELOPMENT

Khoirul Umam. 15612063. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
khoirulumam1346@gmail.com

This study aims to determine whether creativity and collaboration influence the performance of lecturers at Tanjung Pinang Development STIE. With a sample size of 55 respondents, as for the results of this study: this is indicated by the value of t calculated at 6.797 which is greater than t table ($6.797 > 2.007$). Based on these values, it can be concluded that H_1 is accepted and then the calculated t value of the cooperation variable is indicated by the value of t count of 5.949 which is greater than the value of t table ($5.949 > 2.007$). Based on these values, it can be concluded that H_2 is accepted. Then it can be concluded that the variables of creativity and cooperation influence the performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Based on the F test, namely: the results of the study are indicated by F count of 109.404 which when compared to F table will produce f count $> f$ table ($109.404 > 3.18$) with a significant value smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) So it can be concluded that there is an influence of creativity and cooperation on the performance of lecturers. While the results of the coefficient of determination test shows that the R square of the study is 0.808, which means that the variables of creativity and cooperation on performance are 80.8% while the remaining 19.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *creativity, cooperation, lecturer performance*

Lecturer Adviser 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

Lecturer Adviser 2 : Yudi Carsana, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan salah satu aspek yang sangat urgen dalam rangka membangun masa depan. Karena itu, pendidikan berperan mensosialisasikan kemampuan baru agar mampu mengantisipasi tuntutan masyarakat yang dinamik. Pendidikan adalah segala jenis pengalaman kehidupan yang mendorong timbulnya minat belajar untuk mengetahui dan mengerjakan sesuatu yang telah diketahui itu. Bahkan pendidikan berlangsung sepanjang zaman (*life long education*). Artinya sejak lahir sampai pada hari kematian seluruh kegiatan manusia adalah kegiatan pendidikan. Pendidikan merupakan wahana yang tepat untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengarahkan manusia untuk hidup mandiri, kreatif, demokratis, bertanggung jawab, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.

Undang-undang Sisdiknas nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara

berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan mahasiswa. Seiring dengan tanggung jawab profesional pengajar dalam proses pembelajaran, maka dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran setiap dosen dituntut untuk selalu menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan program pembelajaran yang akan berlangsung. Tujuannya adalah agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, yaitu tujuan akhir yang diharapkan dapat dikuasai oleh semua mahasiswa. Setiap dosen harus mengetahui tipe belajar mahasiswa agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dosen merupakan komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan di sebuah perguruan tinggi, karena dosen terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Hanya dengan dosen yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi dosen dalam proses belajar mengajar sebagaimana telah disebutkan di atas maka apabila kualitas proses belajar mengajar mengalami penurunan atau kemunduran biasanya yang disalahkan hanya dosen dengan berbagai kelemahannya, yang dinilai kurang disiplin, kurang layak, kurang kreatif, dan lain sebagainya.

Menurut (Zulkifli, 2017) Belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif. Nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara dosen dengan mahasiswa. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pengajaran dilakukan. Dosen dengan sadar merencanakan

kegiatan pengajarannya secara sistematis dengan memanfaatkan segala sesuatunya guna kepentingan pengajaran. Keberhasilan pendidikan tergantung pada mutu pendidikan yang berkualitas serta dilaksanakannya dengan penuh tanggung jawab oleh seorang dosen. Dosen merupakan tenaga pengajar dalam menciptakan proses belajar mengajar yang dinamis, sehingga dapat menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas yang ditinjau dari segi pengetahuan maupun keterampilannya agar dapat mengembangkan potensi sesuai dengan sasaran dan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Melihat dalam proses pembelajaran saat ini motivasi belajar mahasiswa masih kurang nampak. Hal ini disebabkan kurangnya kreativitas dosen dalam proses pembelajaran.

Pada awal masuk perkuliahan setiap dosen biasanya memiliki rps (rencana pembelajaran semester) yang ditujukan untuk mahasiswa agar mempersiapkan diri terhadap materi-materi yang akan dipelajari disetiap pertemuan. Tapi bahkan ada juga dosen yang tidak membuat rps yang akan menimbulkan pertanyaan bagi para mahasiswa karna tidak tahu apa saja yang harus dipelajari, biasa untuk mahasiswa yang rajin. Agar proses belajar mengajar lebih menarik dan tidak membosankan biasa para dosen menggunakan metode presentasi berupa gambar atau yang sering kita ketahui dengan *ppt (powerpoint)* tapi ada juga dosen yang tidak pernah sekalipun menggunakan *slide ppt* pada setiap proses belajar mengajar. Hal ini cenderung menimbulkan rasa bosan karena hanya tertuju pada satu arah saja ketika dosen berbicara di depan.

Kemudian pada saat perkuliahan dimulai kadang ada beberapa dosen yang telat masuk dikarenakan pekerjaan rumah, bahkan sampai setengah jam terlambat

masuk kelas dan mahasiswa hanya bisa menunggu. Walaupun dosen yang terlambat sudah mengkonfirmasi keterlambatannya kepada ketua tingkat tapi secara tidak langsung sudah mempengaruhi mahasiswa yang ada dikelas seperti main *hp* ketika dosen sudah datang. Kemudian ada juga sebagian dosen yang datang lebih awal, menurut mereka agar lebih disiplin, karena dosen yang seperti ini biasanya menyesuaikan kebiasaan dirinya sebagai dosen di kampus sebelumnya. Kebiasaan ini bahkan pernah berlanjut pada waktu uts maupun uas, karena sudah jelas merugikan mahasiswa yang berakibat pada pengurangan waktu ujian.

Secara singkat bahwa kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam hal proses pembelajaran belum maksimal. Sehingga hal tersebut menyebabkan kondisi belajar yang tidak dapat diikuti oleh tumbuhnya motivasi belajar dalam diri mahasiswa. Dengan demikian, kesadaran atau semangat (motivasi) mahasiswa untuk belajar masih kurang. Kreativitas dosen sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar untuk memotivasi mahasiswa selalu memperhatikan materi pelajaran yang diberikan dalam kegiatan pembelajaran sehingga memiliki prestasi belajar yang baik berbeda dengan mahasiswa yang tidak ada motivasi di dalam dirinya, maka motivasi ekstrinsik yang merupakan dorongan dari luar dirinya mutlak diperlukan. Di sini tugas dosen adalah membangkitkan motivasi peserta didik sehingga ia mau melakukan belajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang ini di tuntut untuk bisa dan mampu bekerja dengan optimal agar

tujuan yang sudah direncanakan dapat terwujud. Lain dosen maka lain juga *style* mereka dalam mengajar, misalkan ada beberapa dosen yang mengajar pada mata kuliah yang sama tetapi tingkat pemahaman yang di tangkap mahasiswa sangatlah berbeda, ini disebabkan oleh gaya mengajar yang tidak menyesuaikan perkembangan zaman, misalnya ada beberapa dosen yang mengajar pada mata kuliah perhitungan kemudian dosen ini tidak menampilkan *slide ppt* pada saat jam belajar dan ada juga yang belum menggunakan aplikasi mengajar selain *ppt* yaitu *edmodo*, *classroom* dan masih banyak lagi. walaupun disemua kelas telah tersedia alat yang harus digunakan akan tetapi tidak digunakan dan sedikit praktek pada saat belajar, dosen tersebut lebih berbicara dari pada menulis.

Dalam Tri Dharma dosen salah satunya yaitu melakukan penelitian. Semua dosen wajib melakukan penelitian karena merupakan kewajiban dan syarat untuk menjadi seorang dosen. Dalam Tri Dharma dosen salah satunya yaitu melakukan penelitian. Semua dosen wajib melakukan penelitian karena merupakan kewajiban dan syarat untuk menjadi seorang dosen. Di STIE Pembangunan setiap dosen yang mejadi dosen pembimbing lapangan pada saat KKN bersama mahasiswa harus melakukan penelitian di tempat yang sudah di tetapkan oleh pihak kampus secara *random*. Peran dpl yaitu sebagai penanggung jawab penuh terhadap kelompok mahasiswa yang ia tangani, peran dpl yaitu sebagai narasumber pada saat kegiatan inti, dll.

Jika dalam suatu kampus tidak memiliki kerja sama yang kuat antara dosen satu dengan dosen lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam kampus terdiri dari berbagai macam

individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerjasama adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki, seperti adanya kelompok kerja dosen dimana dosen yang mengajar mata kuliah yang sama haruslah melakukan diskusi mengenai materi yang diajarkan agar apa yang disampaikan kepada mahasiswa tetap sama.

Adapun masalah-masalah yang terjadi dalam kerjasama kelompok yang mempengaruhi efisiensi kerja dan lingkungan kerja, yaitu kurangnya interaksi di dalam kelompok, perbedaan pendapat, kurang kompak antar anggota kelompok dapat disebabkan oleh berbagai hal. Dengan adanya pemikiran yang kreatif dari setiap dosen untuk memecahkan kebuntuan, melakukan inovasi dari ide yang dituangkan demi kehidupan masyarakat yang lebih baik dan meningkatkan kinerja dari ide-ide yang dituangkan ke dalam kelompok. Kerjasama di dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor untuk melihat hasil kinerja setiap dosen.

Sikap dosen yang terbuka, ramah dan mau mendengarkan masukan dari yang lain merupakan merupakan jalan supaya pekerjaan yang dilakukan melalui kerjasama bisa membuat nyaman para mahasiswa. Kreativitas setiap dosen dan kerjasama yang ada dalam STIE Pembangunan Tanjungpinang merupakan bagian dari penilaian untuk mengukur kinerja, apakah hasil kerja yang dijalankan setiap tahun meningkat, biasa saja atau stabil atau bahkan menurun. maka dari itu penulis tertarik dan berminat untuk mengangkat judul “ Pengaruh Kreativitas dan

Kerjasama Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kreativitas Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?
2. Bagaimana Kerjasama Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?
3. Bagaimana Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?
4. Apakah Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?
5. Apakah Kerjasama berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?
6. Apakah Kreativitas dan Kerjasama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kreativitas Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui Kerjasama Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas secara parsial terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama secara parsial terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama dan kreativitas secara simultan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan hasil yang memiliki nilai guna bagi disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kreativitas, kerjasama dan kinerja dosen bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja dosen.

2. Bagi Ilmu Pendidikan

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai literatur atau bahan acuan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja dosen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur atau bahan acuan bagi praktisi manajemen yang menjalankan suatu pendidikan, tentunya yang berhubungan dengan objek penelitian mengenai pengaruh kreativitas dan kerjasama terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran, yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan baik sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien. (Hartatik, 2014). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi , karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut John M. Ivancevich dalam (Moekijat, 2010), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan

atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) punya beberapa pengertian. Menurut (Hamali, 2016:4) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut (Yani, 2012:5), MSDM dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan kerja tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh ahli dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Devis dalam (Moekijat, 2010) manajemen sumber daya manusia empat tujuan yaitu, tujuan organisasional, fungsional, kemasyarakatan dan perseorangan.

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia diadakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan adalah agar mau mendengarkan/menanggapi kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sambil mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan terhadap organisasi.

4. Tujuan Perseorangan

Tujuan perseorangan adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran pribadi mereka. Tujuan perseorangan karyawan harus dipenuhi dengan dipelihara, dipertahankan dan dimotivasi agar prestasi dan kepuasan karyawan tidak menurun.

Menurut T. Hani Handoko dalam jurnal (Almasri, 2016) Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat

diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat Susilo Martoyo dalam (Almasri, 2016).

2. Tujuan organisasi (*organization objective*) : untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan pribadi (*personal objective*) : kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

2.1.2 Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah proses pemikiran atau pembentukan mental yang memungkinkan seorang individu untuk memikirkan ide-ide baru dan berguna Gaspersz dalam (Louis Utama, 2017). Kreativitas juga dapat didefinisikan sebagai proses produksi sebuah ide produk baru atau solusi masalah pada suatu organisasi menurut Amabile (Louis Utama, 2017) . Menurut Bridge (Louis Utama, 2017) kreativitas juga merupakan prinsip penting untuk membangun semangat kompetitif dalam suatu usaha baru untuk meningkatkan kinerja.

Dari uraian diatas, kreativitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat memikirkan, menghasilkan, dan mengembangkan ide-ide dan cara-cara baru yang dapat berguna untuk melihat masalah dan peluang sehingga dapat menghasilkan solusi yang kreatif. Menurut Rachmawati dalam (Putra, 2018) kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

(Zakiyudin, 2013) mengemukakan Kreativitas yaitu menunjukkan sifat kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Ide yang kreatif dikaitkan dengan ide yang baru paling tidak untuk orang yang bersangkutan. Ide kreatif ini dapat melibatkan sebuah usaha penggabungan dua hal atau lebih dari ide-ide secara langsung. Kreatif adalah faktor personal yang harus terpatri kuat dalam diri seorang karyawan sejati. Sesuatu yang dikerjakan

tanpa adanya upaya kreatif biasa tidak akan berkembang abadi. Setiap karyawan diuntut untuk bisa selalu adaptif dan mencari terobosan baru untuk kehidupan orang-orang (Zakiyudin, 2013).

Kreativitas adalah hasil belajar dalam kecakapan kognitif, sehingga untuk menjadi kreatif dapat dipelajari melalui proses belajar mengajar. Sedangkan Utami Munandar, menilai bahwa secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai hal yang mencerminkan kelancaran, keluwesan dan orisinalitas dalam berfikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya dan memperinci suatu gagasan). Menurut Munandar dalam (Zulkifli, 2017) bahwa kreativitas adalah kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat pengaruh baru antara unsur yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap satu masalah dimana penekanannya adalah pada kuantitas ketepatangunaan dan keragaman jawaban. Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kreativitas dosen dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk mengolaborasi suatu gagasan untuk menemukan cara-cara baru bagi pemecahan problema-problema dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya kreativitas tenaga pengajar tersebut dalam proses pembelajaran, maka diharapkan dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta didik. Tenaga pengajar

yang tidak kreatif dalam melaksanakan pembelajaran tentu akan membuat mahasiswa menjadi jenuh dalam mengikuti proses belajar, sehingga prestasi peserta didik menjadi rendah. Daya kreatifitas sebaiknya dilandasi oleh cara berpikir yang maju, penuh dengan gagasan-gagasan baru yang berbeda dengan sebelumnya.

Gagasan-gagasan yang baru tidak bisa dibatasi oleh ruang, bentuk ataupun waktu. Bahkan seringkali ide-ide baru jenius yang memberikan terobosan-terobosan baru yang dilandasi oleh gagasan-gagasan kreatif yang mustahil. Namun gagasan-gagasan yang baik sekalipun jika tidak diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, hanya akan jadi sebuah mimpi. Gagasan-gagasan yang jenius umumnya membutuhkan kreativitas yang tinggi, tapi tetap membutuhkan inovasi sebagai sentuhan supaya gagasan-gagasan yang dihasilkan tidak sebatas angan-angan melainkan di terapkan. Kreativitas serta inovatif dapat diterapkan dengan cara yang sederhana. Kuncinya adalah kepekaan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan membaca peluang. Pemikiran kreatif dan pengembangan ide memang tidak mudah. Menurut Zimmerer yang dikutip oleh (Zakiyudin, 2013) menegaskan bahwa kreativitas dapat di ajarkan dan kreativitas individual dapat ditingkatkan. Ada beberapa cara bagaimana meningkatkan kreativitas individual, di antaranya adalah :

1. Memberikan kesempatan diri kita menjadi kreatif. Berani untuk berpikir kreatif tanpa takut untuk dibilang bodoh oleh orang lain. Ide-ide cemerlang biasanya lahir dari hal-hal yang mungkin dianggap bodoh dan tak berarti.

2. Memberikan pikiran kita masukan segar setiap hari. Agar kreatif, otak perlu distimulasi dengan hal-hal yang variatif. Mendengarkan radio dan berganti-ganti setiap hari, mendengarkan beraneka ragam jenis musik atau melakukan hal-hal lain yang sebelumnya tidak pernah dilakukan.
3. Menyadari kekuatan kreatif dari kesalahan. Orang bijak mengatakan agar kita selalu belajar dari kesalahan yang diperbuat. Orang kreatif mengatakan kita dapat memperoleh ide dari kesalahan yang kita buat.
4. Mendengarkan orang lain. Ide tidak selalu datang dari kita sendiri. Ide dapat datang dari orang lain atau bahkan rekan kerja kita sendiri. Jadi selalu dengarkan orang lain karena ia mungkin akan menghadirkan ide cemerlang buat kita.
5. Mendengarkan apa kata masyarakat. Mendengarkan saran atau pendapat dari orang lain wajib hukumnya. Mereka yang selalu mengkonsumsi hasil dari kerjaan kita ataupun dari pelayanan sehari-hari, karena mereka sekaligus menjadi sumber ide yang tidak ada habisnya.
6. Berbicara dengan anak kecil. Anak-anak tidak membatasi pemikiran mereka. Mereka begitu bebas mengungkapkan kreativitas mereka tanpa batas. Mereka dapat menjadi sumber ide yang sangat berharga.
7. Membaca buku mengenai cara merangsang kreativitas. Memahami prinsip-prinsip kreativitas akan sangat membantu meningkatkan kemampuan kreatif kita.
8. Meluangkan waktu sejenak. Sesekali luangkan waktu untuk berelaksasi, melepaskan diri dari rutinitas sejenak, bisa dengan mengambil cuti untuk

beberapa hari kedepan. Ide-ide baru bisa muncul ketika otak kita tidak dalam keadaan tegang.

Menurut (Robbins, 2010) Kreativitas mengacu pada kemampuan menombinasikan ide-ide dengan cara tertentu atau membuat keterkaitan yang tak biasa terhadap ide-ide. Organisasi yang kreatif mengembangkan cara-cara unik dalam mengerjakan atau memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapinya. Tetapi keativitas saja tidaklah cukup. Hasil dari proses kreatif harus harus diolah agar menjadi metode kerja yang berguna. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Ketika pimpinan berbicara tentang perubahan organisasi agar lebih kreatif,hal ini biasanya berarti pemimpin ingin mendorong supaya semua karyawan bisa menjaga dan memelihara budaya kreativitas.

2.1.2.1 Indikator Kreativitas

Ciri-ciri seseorang yang kreatif menurut Torrance ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek kognitif dan afektif. Pertama, aspek kognitif; ciri-ciri kreativitas yang berhubungan dengan kemampuan berpikir kreatif atau divergen, yang ditandai dengan adanya beberapa keterampilan tertentu, seperti: keterampilan berpikir lancar (*fluency*), berpikir luwes/fleksibel (*flexibility*), berpikir orisinal (*originality*), keterampilan memerinci (*elabration*), dan keterampilan menilai (*evaluation*). Makin kreatif seseorang, maka ciri-ciri ini akan melekat pada dirinya. Adapunya yang disebutkan oleh (Zakiyudin, 2013), bahwa indikator seseorang yang memiliki kreativitas, yaitu:

1. Memiliki rasa ingin tahu yang besar,

2. Sering mengajukan pertanyaan yang berbobot,
3. Mampu menyatakan pendapat secara spontan dan tidak malu-malu,
4. Mempunyai dan menghargai rasa keindahan,
5. Mempunyai pendapat sendiri dan dapat mengungkapkannya, tidak terpengaruh orang lain,
6. Memiliki rasa humor tinggi,
7. Mempunyai daya imajinasi yang kuat,
8. Mampu mengajukan pemikiran, gagasan pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain (orisinal),
9. Senang mencoba hal-hal baru,
10. Mampu mengembangkan atau memerinci suatu gagasan (kemampuan elaborasi).

Indikator Kreativitas penting dimiliki bagi tenaga pengajar, untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah dan dapat memotivasi peserta didik untuk belajar . Menurut Syaiful Bahri dalam (Zulkifli, 2017) Yang menjadi indikator kreativitas tenaga pengajar yaitu:

1. Penggunaan media pembelajaran yang menarik.
2. Penggunaan metode pembelajaran yang menarik.
3. Mengembangkan strategi.
4. Mampu menguasai kelas.
5. Gerakan anggota badan.
6. Berpindah posisi saat mengajar.
7. Variasi suara.

2.1.3 Pengertian Kerjasama

Menurut Daft dalam (Eddy Poernomo, 2012) sebuah tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan 2 orang atau lebih. Tim dapat cukup besar, walaupun kebanyakan kurang dari 15 orang. Kedua, orang dalam sebuah tim melakukan interaksi secara teratur. Orang yang tidak berinteraksi, seperti orang yang berdiri dalam antrian di tempat makan siang atau orang yang ada di tangga jalan, tidak membentuk tim. Ketiga, orang dalam sebuah tim berbagi sebuah tujuan berkinerja, apakah merancang komputer genggam yang baru, membangun mobil, atau menulis buku teks.

Menurut Wayne dalam Poernomo yang dikutip oleh (Eddy Poernomo, 2012) tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam TQM. Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang – orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri”. Menurut Kaswan dalam (Sibarani, 2018) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial

yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Bachtiar dalam (Muhti, 2013) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Menurut Burn dalam (Muhti, 2013) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Sarwono dalam (Muhti, 2013) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Bowo dan Andy menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

Perusahaan perlu membentuk dua macam tim : tim masa depan dan tim masa kini. Tim masa depan bertanggung jawab untuk menghasilkan inovasi, sedangkan tim masa kini bertanggung jawab untuk mengelola inovasi yang dihasilkan oleh tim masa depan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Kadang-kadang tempat kerja lebih menghendaki partisipan yang bersifat kritis, hati-hati

dan teliti serta menuntut individu yang suka akan tantangan, bisa bekerja sama, kreatif, dapat bekerja pada lingkungan yang tidak terstruktur dan tidak pasti. Selain itu partisipan diharapkan dapat bekerja dengan tekanan kerja maupun tingkat persaingan yang tinggi dan diharapkan mampu menghadapi pekerjaan yang variatif. Karakteristik individu tersebut sesuai dengan karakteristik individu yang kreatif.

Bachtiar dalam (Rahmat, 2018) mengemukakan bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pat Williams dalam (Rahmat, 2018) menyatakan bahwa kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi". Setiap anggota tim berkontribusi mengarahkan kemampuannya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga prestasi kerja individual dan kelompok dapat terwujud.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Rahmat, 2018), kerjasama memiliki 3 (tiga) keunggulan, yaitu:

1. Kerjasama lebih unggul dibandingkan dengan kompetisi dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas,
2. Kerja sama lebih unggul dibandingkan upaya-upaya individualistis dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas,
3. Kerjasama tanpa kompetisi antar kelompok dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas lebih tinggi daripada kerjasama dengan kompetisi antar kelompok.

2.1.3.1 Indikator Kerjasama

Bachtiar dalam (Muhti, 2013) mengungkapkan beberapa ciri kerjasama yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan yang sama : Tim yang efektif memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai organisasi.
2. Antusiasme yang tinggi : Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan. Anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas : Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Komunikasi yang efektif : Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim.
5. Rasanya resolusi konflik: *Peace is not the absence of conflict, but the presence of justice*. Ini merupakan pendapat Martin Luther King. Rasanya hal ini berlaku pula pada pencapaian sebuah tujuan. Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Jika terjadi konflik, jangan didiamkan ataupun dihindari tapi perlu segera dikendalikan.
6. *Shared power* : Tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin", menunjukkan "kekuasaannya" di bidang yang menjadi keahlian

dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

Menurut (Basir, 2015) yang dimaksud dengan kerja tim adalah tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dilaksanakan secara bersama dan saling terkait dalam mendukung keberhasilan tugas tersebut, dengan indikatornya :

1. mempunyai rasa memiliki
2. bertanggung jawab
3. Saling mempercayai dan
4. kerja kolektif.

West dalam (Louis Utama, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.4 Pengertian Kinerja Dosen

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan,

teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu Smith dalam (Trisnaningsih, 2011) menyatakan, kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise.*” Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey dalam (Trisnaningsih, 2011) bertujuan untuk:

1. meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan,
2. mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan
3. sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Whitmore secara sederhana mengemukakan dalam (Uno Hamzah B. Lametanngo Nina, 2014), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Pengertian yang menurut whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Berdasarkan pengertian di atas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu

standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengeksposian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang. Pengarahan seseorang misalnya dalam bentuk memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak bisa menghasilkan kinerja optimum yang tahan lama, walaupun mungkin bawahan bisa menjalankan pekerjaan itu.

Pandangan lain dikemukakan King dalam (Uno Hamzah B. Lametanngo Nina, 2014), yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu adalah kinerja seorang guru. Berbeda dengan King, ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa kinerja atau "*performance*" merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Memang banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai mengenai istilah kinerja. Semuanya

memiliki visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam angka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana yang dikutip oleh As'ad dalam (Uno Hamzah B. Lametanngo Nina, 2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Istilah kinerja terjemahan dari “*performance*” . Karena itu istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi. Selanjutnya Simamora menyatakan, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sementara itu dengan kalimat yang senada, Bernandin dan Russel seperti yang dikutip oleh Gomes, menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat utama dalam perguruan tinggi tersebut, diperlukan dosen yang professional dalam kinerjanya. Kinerja dosen adalah sebagaimana yang tertuang pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, merupakan ukuran kinerja dosen dalam menghasilkan lulusan pendidikan di Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Jawa Barat yang berkualitas dan memenuhi harapan para industri pengguna. Menurut (Robert L. Manthis dan John H. Jackson) dalam (Heru Riyadi, Bambang Sapto Utomo, 2017) Kinerja pada dasarnya suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output,
2. Kualitas output,

3. Jangka waktu output,
4. Kehadiran di tempat kerja,
5. Sikap kooperatif.

Berdasarkan teori tersebut sudah sangat jelas bahwa dosen harus memiliki kinerja yang optimal dimana kualitas dan kuantitas output adalah menghasilkan lulusan yang professional dan berkompeten pada bidangnya. Dosen yang kinerjanya bermutu untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010). Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral dan utama, menempatkan dosen sebagai sumber daya manusia utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dan hubungan yang dekat dengan mahasiswa dan sejawat serta pimpinnya, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan kampus.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara dalam (Anggraeni, 2011)

yang merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability + Motivation$
 $Motivation = Attitude + Situation$ $Ability = Knowledge + Skill$ Menurut A. Dale Timple dalam (Anggraeni, 2011), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Dosen

Menurut Dessler dalam (Husnaina Mailisa Safitri, Amri, 2012) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu meliputi:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang dosen bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana dosen tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Menurut Mangkunegara dalam (Wardhana, 2014) menjelaskan faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang adalah:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini dibagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*. Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan agar dapat menyelesaikan pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah yang diasuhnya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal, bukan karena keterpaksaan atau kebetulan.

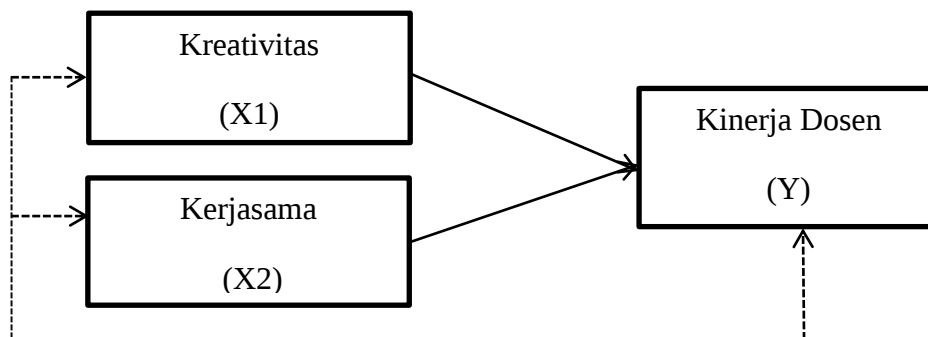
Menurut Mangkunegara dalam (Wardhana, 2014) konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur penilaian kinerja dosen, yakni :

- a. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
- b. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru;
- c. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan dan pekerja sosial dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan;
- d. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin;
- e. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya;
- f. Faktor kerjasama, yaitu melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja dosen. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu kreativitas (X1) kerjasama (X2) sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja dosen (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut dapat di gambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

-----> = Pengaruh secara simultan

————> = Pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1: Diduga Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

H2: Diduga berpengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

H3: Diduga Kreativitas dan Kerjasama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian kali ini mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEO GIVEN SIDOARJO” yang ditulis oleh Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya 2017. Variabel X1 (komunikasi), Variabel X2 (kerjasama Tim) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Geo Given sebesar 400 orang. Sampel diambil sebesar 80 orang sebagai responden. Hasil analisis uji f diperoleh nilai Fhitung sebesar 40.829 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,72. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo. Begitu juga dengan variabel Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo. Lalu hasil analisis uji t untuk variabel Kerjasama tim

variabel Kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo. Hasil analisis uji t untuk variabel Pengambilan Keputusan diperoleh nilai thitung sebesar 3,047 yang lebih besar daripada ttabel 1,665. Demikian juga dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Pengambilan keputusan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.

Penelitian kali ini mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KERJASAMA TIM, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE KOTA SURAKARTA” yang ditulis oleh Deony Irfaan Ludy Putra Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (2018). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kerjasama kelompok, kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian divisi produksi pretreatment, dyeing dan finishing PT Iskandar Indah Printing

Textile untuk mengisi kuisioner yang akan dibagikan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan quota sampling pretreatment, dyeing dan finishing yang berjumlah 100 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara bersama-sama variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan kreativitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kali ini mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SAM RATULANGI” yang ditulis oleh Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado September (2017). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan

meningkatnya kepuasan kerja maka kerjasama tim juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mereka termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas mereka di dalam tim.

Penelitian kali ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen ” Pada penelitian kali ini ditulis oleh Adi Rahmat unpas-2018 Pada metode penelitian yang dilakukan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpul utamanya. hasil jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki rata-rata 3,359 dan standar deviasi 0,628 dinyatakan termasuk kategori cukup baik menuju baik. Dapat disimpulkan dari empat dimensi dimana dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi motivasi inspirasional dengan nilai rata-rata 3,385. Sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah dimensi pengaruh ideal dengan nilai rata-rata sebesar 3,346. Iklim Kerja diukur oleh 17 item pertanyaan yang terbagi kedalam 5 dimensi, yaitu Tanggung Jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan dan Konflik. hasil jawaban responden mengenai variabel Komitmen memiliki rata-rata 3,316 dan standar deviasi 0,698 dinyatakan termasuk kategori kurang baik. Hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan yang didasarkan pada besarnya nilai $F_{hitung} = 259,6422 > F_{tabel} = 3,0435$. artinya, terdapat pengaruh secara linier berganda antara kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap komitmen kerja

atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap komitmen kerja.

Penelitian berikutnya mengambil dari jurnal internasional dengan judul “Dampak Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan, Studi Anggota Fakultas di Universitas Dhofar, yang ditulis oleh Shouvik Sanyal dan Mohammed Wamique Hisam dalam jurnal bisnis dan manajemen Universitas Dhofar, Kesultanan Oman Maret 2018. Pada metode penelitian kali ini dikategorikan dalam penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis subjek menggunakan data mendalam dan untuk menggambarkan dari sudut yang berbeda. Populasi target untuk penelitian ini adalah anggota fakultas universitas Dhofar. Teknik Sampel dan Sampling Ukuran sampel 100 responden diambil dari populasi anggota fakultas di universitas Dhofar. Kuesioner dibagikan kepada anggota fakultas di semua perguruan tinggi universitas Dhofar. *Purposive* sampling diterapkan untuk memilih responden berdasarkan keahlian mereka dalam subjek yang sedang diteliti. *Convenience* Sampling juga diterapkan untuk memilih responden di antara karyawan berdasarkan kemampuan dan kesediaan mereka untuk menjawab kuesioner. Data primer dikumpulkan dan diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan. Ini bersumber dari anggota fakultas universitas Dhofar. Studi ini bergantung pada data primer karena membantu untuk menyelidiki tentang apa yang terjadi di lapangan dan juga menyarankan temuan dan rekomendasi yang bermanfaat. Analisis data kuantitatif diaplikasikan dalam penelitian. Korelasi dan ANOVA digunakan untuk menemukan hubungan antara

variabel independen dan dampak variabel independen pada variabel dependen yaitu, kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kuat dan lingkungan kepercayaan di antara anggota tim tampil sebagai faktor signifikan yang dapat membantu meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja akademisi, dan ini perlu diselidiki lebih lanjut. Faktor-faktor yang diidentifikasi oleh penelitian ini dapat digunakan sebagai template oleh administrator universitas dalam upaya mereka untuk mencapai keunggulan akademik di lembaga masing-masing.

Penelitian yang terakhir mengambil dari jurnal internasional dengan judul “Dampak Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan. Penelitian ini ditulis oleh Humera Siddiqi dan Muhammad Qureshi, Universitas Quaid-I-Azam, fakultas ilmu manajemen mengenai Isu penelitian dalam ilmu sosial 2016. Untuk penelitian kami, kami menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel kami adalah sekitar 55 kuesioner di mana 5 dari kuesioner hilang sehingga kami melakukan penelitian kami atas dasar 50 kuesioner. Kinerja perusahaan diambil sebagai variabel dependen yang terdiri dari empat item dan barang-barang ini diadopsi dari Yapin Gong. Kreativitas karyawan diambil sebagai variabel independen yang terdiri dari delapan item dan barang-barang ini diadopsi dari Yapin Gong. Jadi di akhir makalah penelitian saya sampai pada kesimpulan bahwa kreativitas karyawan adalah yang paling penting jika perusahaan ingin memaksimalkan pendapatannya dalam usaha yang lebih sedikit, sehingga karyawan harus diberdayakan untuk mengambil langkah kreatif sehingga goodwill perusahaan meningkat, pada skala kecil atau besar penting

untuk diingat bahwa jika karyawan diberi kebebasan mereka akan menggunakan keterampilan mereka ke tingkat maksimal mereka dan organisasi akan lebih menguntungkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja dosen adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Wiranta Sujarweni (2015:39) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan antara variabel-variabel di analisis dengan menggunakan teori yang objektif.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni ada 2 (dua) data yakni data primer dan data sekunder:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari kuesioner (Angket) dengan responden yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sebagian perpustakaan yang digunakan sebagai literatur dari hasil membaca, jurnal-jurnal yang ada di internet yang

berhubungan dengan variabel yang diteliti juga sebagian dari informasi karyawan objek penelitian, serta dari referensi penelitian sebelumnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sebagai dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* ilmiah (*Natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu terminal, diskusi, di jalan, dll. Bila dilihat dari sumber datanya, maka sumber data dapat menggunakan *sumber primer* dan *sumber sekunder*. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan sumber data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya Husein Umar (2013:156).

a. Metode kuesioner (angket)

Menurut Creswell dalam (Sugiyono, 2015:192) *Questionnaires, are form use in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kembali kepada peneliti. Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan

data, dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan diri, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis (Iwan, 2013:143). Menurut (Achmadi, 2015) Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Selanjutnya, dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikasi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi

meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel (Sedarmayanti & Syarifudin, 2011). Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitian lebih akurat untuk mendapatkan sampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampling yang dilakukan adalah sensus atau total sampling, yaitu dengan mengambil semua populasi dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yaitu berjumlah 69 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (sugiyono, 2016) : “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.” Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Jumlah sampel yang diambil adalah semua dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang yang sudah memiliki NIDN yaitu dengan keseluruhan 60 dosen dari program studi akuntansi dan manajemen.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian. Hanya terdapat satu definisi saja pada suatu variabel. Jadi, definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel (Nazir, 2017). Variabel yang digunakan peneliti yaitu Kreativitas (X1) Kerjasama (X2) dan Kinerja Dosen (Y). Definisi operasional variabel yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Pengukuran
Kreativitas	(Robbins, 2010) Kreativitas mengacu pada kemampuan menombinasikan ide-ide dengan cara tertentu atau	1. Penggunaan media pembelajaran yang menarik.	1,2	Skala Likert
		2. Penggunaan metode pembelajaran yang	3,4	

(X1)	membuat keterkaitan yang tak biasa terhadap ide-ide.	menarik. 3. Mengembangkan strategi. 4. Mampu menguasai kelas. 5. Gerakan anggota badan. 6. Berpindah posisi saat mengajar. 7. Variasi suara. (Zulkifli, 2017)	5,6 7,8 9 10 11	
Kerjasama (X2)	Bachtiar dalam (Rahmat, 2018) mengemukakan bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme yang tinggi 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. <i>Peace is not the absence of conflict, but the presence of justice</i> 6. <i>Shared power</i> (Muhti, 2013)	1,2 3 4,5 6,7,8,9 10,11 12	Skala Likert
	Whitmore secara sederhana	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas	1,2 3,4	Skala Likert

Kinerja Dosen (Y)	mengemukakan dalam (Uno Hamzah B. Lametanngo Nina, 2014), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang.	3. Pengetahuan tentang pekerjaan	5,6	
	Pengertian yang menurut whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil.	4. Bisa diandalkan	7	
		5. Kehadiran,	8,9	
		6. Kemandirian (Uno Hamzah B. Lametanngo Nina, 2014)	10	

Sumber : data sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

1. *Editing*

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan dari *editing* adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.

2. *Coding*

Yang dimaksud dengan coding adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi

dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

3. *Scoring*

Scoring merupakan langkah pemberian skor atau langkah memberikan kategori untuk setiap butir jawaban dari responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek.

4. *Tabulating*

Pekerjaan tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban-jawaban sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan kedalam tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Contoh mengukur konstruk prestasi kerja terhadap konstruk produktivitas kerja karyawan dengan memberikan masing-masing lima butir pertanyaan setiap konstruknya.

Butir-butir pertanyaan itu diharapkan dapat tepat mengungkapkan tingkat prestasi kerja dan tingkat produktivitas kerja seorang karyawan.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Contoh pada butir-butir pertanyaan konstruk prestasi kerja terdiri dari butir 1-5 dan butir-butir pertanyaan produktivitas kerja terdiri dari butir 6-10. Disini jawaban setiap butir pertanyaan, baik pada konstruk prestasi kerja maupun produktivitas kerja, harus tidak acak (konsisten). Jika jawaban acak maka dikatakan tidak reliabel atau andal.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan *OLS* tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua

uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2011) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan

antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor (VIF)*, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index (CI)*. Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
2. Menambah jumlah observasi.
3. Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk *first difference delta*.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji *Durbin-Watson*, uji dengan *Run Test* dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji *Lagrange Multiplier*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinamakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan $Y: a + bX$. Nilai a adalah konstanta dan nilai b adalah nilai koefisien untuk variabel X dalam (Sunyoto, 2011b). Koefisien regresi (b) adalah kontribusi besarnya perubahan nilai variabel bebas (x), semakin besar nilai koefisien regresi, maka kontribusi perubahan juga semakin besar dan sebaliknya akan semakin kecil. Kontribusi perubahan variabel X juga ditentukan oleh koefisien regresi positif dan negatif. Regresi linier digunakan untuk memodelkan aplikasi antara variabel dependen Y dengan salah satu atau lebih variabel penjelas yang disebut x. (Komputer, 2014:132). Regresi linier dibagi menjadi dua yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Berkaitan dengan variabel yang diteliti lebih dari dua, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menurut Tony Wijaya (2012) Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independen variabel terhadap dependen variabel. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel terikat / dependen (Kinerja Dosen)

a = Konstanta

$b_{1,2,n}$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Variabel bebas / independen (Kreativitas)

X_2 = Variabel bebas / independen (Kerjasama)

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara klasik yaitu keputusan hanya berdasarkan analisis dari data sampel. Ditolak atau gagal hanya berdasarkan data yang dikoleksi. Berkenaan dengan pengujian hipotesis, maka yang perlu diperhatikan adalah signifikannya. Jika tidak signifikan maka tidak ada kepentingan riil. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut.

3.7.4.1 Uji T (*T-Test*)

Uji t (*t-test*) merupakan uji statistik yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistika. Uji-t termasuk dalam golongan statistika parametrik. Uji-t digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* (ragam) populasi tidak diketahui. Uji-t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Siregar, 2014). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*) atau bisa diganti dengan Uji metode *Stepwise*.

3.7.4.2 Uji F (*F-Test*)

Menurut Sanusi (2011: 137), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Uji parsial (Uji statistik t) Menurut Sanusi (2011: 138), uji t

merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui uji signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi (2011: 136), koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). Menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan variabel bebas (lebih dari satu variabel: $= 1,2,3,4,...k$) secara bersama – sama. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar mendekati 1 dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan “<https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.html>”

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, C. N. & A. (2015). *Metodologi Penelitian* (1, Cet.14 ed.). Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 19.
- Anggraeni, N. (2011). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 12 No., 17.
- Basir, M. (2015). *Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Smp*. *Journal of EST*, Volume 1,(2460–1497), 12.
- Eddy Poernomo. (2012). *Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya*, Vol.6 No.2, 7.
- Hamali, arif yusuf. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia* (CAPS (cen). yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (V. P. Nareswati, Ed.) (1st ed.). Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru Riyadi, Bambang Sapto Utomo, dan A. M. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat*. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No, 18.
- Husnaina Mailisa Safitri, Amri, M. S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang*. *Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No.(2302-0199), 17.
- Iwan, G. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif .Teori dan Praktik*. (Suryani, Ed.) (1st, cet.2 ed.). Malang: PT. BUMI AKSARA.
- Komputer, W. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS 22*. (Ignas, Ed.) (1st ed.). Semarang: Penerbit ANDI.
- Louis Utama, J. K. N. (2017). *Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha Dengan Orientasi Kewirausahaan Sebagai Mediasi Pada Wirausaha Di ITC Cempaka Mas*, (2541–3406), 9.

- Moekijat, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Muhti, A. F. E. (2013). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. Riset Manajemen*, 1, 13.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. (R. Sikumbang, Ed.) (Kesebelas). bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, juliansyah. (2014). *analisis data penelitian ekonomi & manajemen*. jakarta.
- Putra, D. I. L. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta*, (4), 17.
- Rahmat, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (139010058), 20.
- Robbins. (2010). *MANAJEMEN, Edisi kesepuluh jilid 2*. (N. I. Sallama, Ed.) (kesepuluh). U.S: Erlangga.
- Sedarmayanti, & Syarifudin, H. (2011). *Metodologi Penelitian*. (T. M. Maju, Ed.) (1, cet 2 ed.). Sumbersari indah, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*, (3), 162.
- Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Ed.1 Cet.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, jakarta.
- sugiyono. (2016). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.) (1st, cet.7 ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015b). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN* (Ke-21). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (Cet. 23). Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2011a). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. (T. R. CAPS, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2011b). *Metodolgi Penelitian Untuk Ekonomi*. (T. R. CAPS, Ed.) (1, Cet. 1 ed.). Yogyakarta: CAPS.
- Trisnaningsih, S. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*

Akuntansi. Jurnal Akuntansi & Auditing, Volume 8/N, 12.

Uno Hamzah B. Lametanngo Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (R. D. dan F. Hutari, Ed.) (1, Cet. 2 ed.). Jakarta: PT. BUMI AKSARA.

Wardhana, G. W. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Stmik "Aub" Surakarta, Jawa Tengah)*. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA*, Vol. 2 No., 12.

Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta.

Zakiyudin, A. (2013). *Teori Dan Praktek Manajemen Sebuah Konsep yang Aplikatif disertai profil wirausaha sukses (asli)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zulkifli. (2017). *Pengaruh Kreativitas Dosen terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa pada Matakuliah Ekonomi Mikro di Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Watampone*, XXVI(1412–2715), 11.

CURRICULUM VITAE



Nama : Khoirul Umam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Terempa, 04 Januari 1995

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : khoirulumam1346@gmail.com

Alamat : Jl. R.H. Fisabilillah km. 5 atas gg.Pulau pandan C4

Pekerjaan : Belum Bekerja

Pendidikan : - SDN. 005 Antang
- SMPN. 1 Siantan
- SMAN. 1 Siantan
- STIE Pembangunan Tanjungpinang