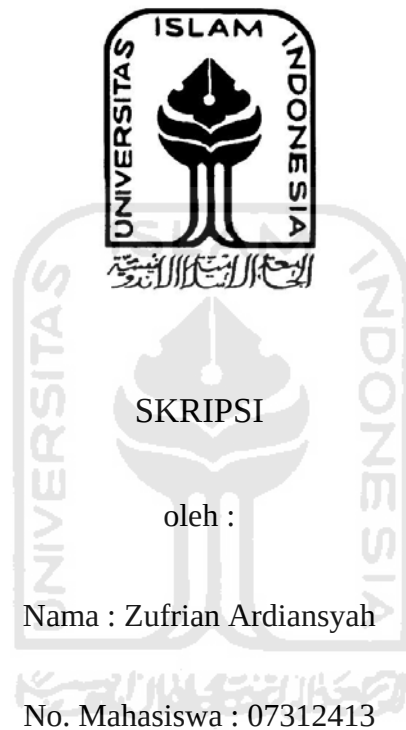


**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DEKAN,
BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DI YOGYAKARTA**



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2011

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DEKAN,
BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata – 1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas**

Ekonomi UII

oleh :

Nama : Zufrian Ardiansyah

No. Mahasiswa : 07312413

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabilsa di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 12 Desember 2011

Penyusun



(Zulfrian Ardiansyah.)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DEKAN,
BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA DI
YOGYAKARTA**

Hasil Penelitian

Diajukan oleh :

Nama : Zufrian Ardiansyah

No. Mahasiswa : 07312413

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 8 Desember 2011

Dosen Pembimbing



Marfuah Dra., M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dekan Budaya Kerja,
Motivasi Kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Dosen
Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta**

Disusun Oleh: ZUFRIAN ARDIANSYAH
Nomor Mahasiswa: 07312413

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 Januari 2011

Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Marfuah, M.Si, Ak

Penguji : Fitriati Akmila, SE, M.Com

المعجزة الإسلامية الأندلسية

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah (Lessing)

“Hai orang-orang beriman, mintalah pertolongan dari Allah dengan kesabaran dan shalat. Sungguh Allah bersama orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al Baqarah: 153)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orangtuaku tersayang (Bpk. Kistolani Johan & Ibu Nyimas E.R Intari)

Terimakasih atas semua support dan kasih sayang kalian sehingga bisa menjadikan aku sebagai seorang sarjana.

Kakakku tersayang (M Zulvan Fhatoni)

Terimakasih karena selalu menghiburku, mendukung dan membimbingku sampai jadinya skripsi ini.

Teman-teman (Kost WH maupun kampus UII)

Terima kasih telah mendukung dikala aku jatuh dan bertukar pikiran dalam pengerjaan skripsi ini sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Dengan mengucapkan syukur atas rahmat Allah SWT, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DEKAN, BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA DI YOGYAKARTA”.

Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan program strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, yang selalu memberikan kemudahan, kelancaran serta jalan terbaik buat umatnya
2. Bapak Hadri Kusuma, Drs., MBA, DBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
3. Ibu Marfuah Dra.,M.Si.,Ak.. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membimbing, mengajar serta memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa, dan seluruh staf perpustakaan, tata usaha yang membantu dalam kelancaran proses belajar dan mengajar di kampus.
5. Kedua Orangtuaku (Bpk. Kistolani Johan dan Ibu Nyimas E.R Intari), kakakku (Muhammad Zulvan Fhatoni) terimakasih banyak atas semua kasih sayang, fasilitas yang tidak pernah kurang, perhatian, dukungan, semangat, arahan, dan doa yang tidak pernah putus untukku. Kalian penyemangat dan motivasi terbesarku.
6. Teman-teman satu kosku yang selalu menyemangatiku untuk maju terutama dalam menyelesaikan skripsi ini : Dendy, Yosep, Tito, Eko, Mas Leo, Mas Dona, Mas Bobby, Bayu, Ami, Andra, Jojo, Danang, Adi, angga, Doni, Mas Agus, Fajar, fadil, Kamar sebelah yang tidak tahu namanya. Tidak lupa teman-teman satu angkatan 2007, terimakasih atas kerjasama dan kekompakannya selama ini. Sukses untuk kita semua.
7. Ibu dan Bapak Kos yang merupakan orang tua kedua saya selama jauh dari orang tua yang selalu menjagaku seperti menjaga anaknya sendiri.

8. Terima kasih juga buat Mas Andri yang sudah membantu dalam menyusun skripsi ini dengan diskusi-diskusinya. Dan untuk yang lain yang tidak bisa disebutkan penulis mohon maaf.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Yogyakarta, 12 Desember 2011

Penulis

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Zufrian'.

Zufrian Ardiansyah

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Sistematika Pembahasan.....	4
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	7
2.1. Logika Teoritik.....	7
2.1.1. Peran Dosen Sebagai Pribadi.....	8
2.1.2. Peran Dosen Sebagai Warga Fakultas.....	8

2.1.3. Peran Dosen Sebagai Masyarakat.....	9
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen.....	10
2.1.4.1. Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.4.2. Budaya Kerja.....	13
2.1.4.3. Motivasi Kerja.....	14
2.1.4.4. Locus Of Control.....	16
2.1.4.5. Kinerja.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu Dan Perumusan Hipotesis.....	21
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja..	21
2.2.2. Pengaruh Budaya Kerja Dengan Kinerja.....	22
2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja.....	23
2.2.4. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja.....	24
2.3. Gambar Metode Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Lokasi Penelitian.....	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.4. Data Dan Sumber Data.....	29
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	30
3.5.1. Variabel Independen.....	30
3.5.2. Variabel Dependen.....	32
3.5.3. Pengukuran Variabel Penelitian.....	34
3.6. Uji Kualitas Data.....	34
3.6.1. Uji Validitas.....	34
3.6.2. Uji Realiabilitas.....	35

3.7. Hipotesis Operasional.....	36
3.8. Metode Analisis Data.....	37
3.8.1. Metode Analisis deskriptif.....	37
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.2.1. Uji Multikolinieritas.....	38
3.8.2.2. Uji Autokorelasi.....	39
3.8.2.3. Uji Heteroskedasitas.....	40
3.8.3. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Karakteristik Responden.....	43
4.1.1. Hasil Pengumpulan Data.....	43
4.1.2. Jenis Kelamin.....	44
4.1.3. Pendidikan Terakhir.....	45
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
4.2.1. Uji Validitas.....	46
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	47
4.2.3. Uji Statistik Deskriptif.....	49
4.2.3.1. Kepemimpinan Transformatif.....	50
4.2.3.2. Budaya Kerja.....	51
4.2.3.3. Motivasi Kerja.....	52
4.2.3.4. Locus Of Control.....	53
4.2.3.5. Kinerja Dosen.....	54
4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.4.1. Uji Multikolinieritas.....	55
4.2.4.2. Uji Autokorelasi.....	57

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.3. Uji Regresi Berganda.....	60
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP.....	66
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	66
5.3. Saran.....	67
5.4. Implikasi.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi.....	27
Tabel 3.2	Sampel Dosen UII Berdasarkan Fakultas.....	29
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.4	Alternatif Jawaban Setiap Pertanyaan.....	34
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data Responden.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	49
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Transformasional..	50
Tabel 4.7	Distribusi Responden Berdasarkan Budaya Kerja.....	51
Tabel 4.8	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Locus Of Control.....	53
Tabel 4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Dosen.....	54
Tabel 4.11	Hasil Olah Data Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.12	Hasil Analisis Autokorelasi.....	58
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linier Berganda.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Model Penelitian.....	25
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	83
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	84
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas dan Deskriptif.....	86
Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji Asumsi Klasik.....	92



ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta, diukur dengan variabel kepemimpinan transformasional dekan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Dosen di setiap fakultas di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, baik langsung maupun tidak langsung. Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden yang di setiap fakultasnya dibagi berdasarkan persen jumlah dosen masing – masing fakultas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 17.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Locus Of Control berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Indonesia, dan Kepemimpinan Transformasional Dekan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Indonesia.

Kata kunci: Kinerja Dosen, Kepemimpinan Transformasional Dekan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Locus Of Control.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu variabel mutu pendidikan adalah peran serta dosen sebagai pengelola proses belajar mengajar, sebab dosen mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengorganisasikan, mengontrol, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar mahasiswa. Peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu kinerja Dosen, sebab dosen merupakan ujung tombak pelaksanaan operasional program pendidikan di Universitas. Orientasi pengelolaan dosen diupayakan untuk mendukung para dosen dalam meningkatkan profesionalismenya.

Para dosen dapat bertugas dengan baik apabila mereka mendapat dukungan dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun orang tua mahasiswa, sebab tanggung jawab pendidikan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab dosen.

Rendahnya mutu hasil belajar mahasiswa dapat diakibatkan oleh rendahnya kinerja dosen selaku pelaksana pendidikan universitas. Banyak kalangan merisaukan hasil kinerja dosen Akuntansi saat ini terutama pemerhati pendidikan, tetapi bagaimana solusi dari permasalahan tersebut belum terjawab. Sebagai ilustrasi yang

dapat dikemukakan adanya dosen yang makan gaji buta, rendahnya komitmen dosen terhadap tugas, adanya perilaku dosen yang tidak terpuji dan sebagainya.

Ahli pendidikan Surahmad (1981), secara tegas mengemukakan bahwa disiplin guru/dosen sangat rendah dan juga ketertutupan mental staf pengajar atau dosen untuk menerima hal-hal baru. Ada yang menduga rendahnya kinerja mereka disebabkan kurangnya kesejahteraan yang diterima para guru/dosen dalam tugas pengabdian sebagai pendidik, pelatih, dan pengajar. Akan tetapi ada pula yang berpendapat bahwa sebagian guru/dosen pengajar dilapangan kurang menghargai jabatan profesinya. Kondisi-kondisi kinerja dosen fakultas ekonomi tersebut tidak tertutup kemungkinan terjadi di Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.

Universitas Islam Indonesia didirikan pada tanggal 27 Rajab 1364 H atau bertepatan dengan 8 Juli 1945 (40 hari sebelum Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia) yang memiliki sasaran mutu yaitu : (1) Berkarya dalam tahun pertama minimal 70% (2) Tepat waktu studi minimal 80% (3) Indeks Prestasi MKKU bidang agama 90% (4) Nilai praktek agama dengan hasil baik minimal 90% (4) Nilai Latihan Kepemimpinan Islam Dasar dengan hasil baik minimal 90% (<http://uii.ac.id/>), 2011). Untuk itu dibutuhkan dosen yang memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu kepemimpinan dekan, karena pemimpin dituntut bisa membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa

agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi sehingga para dosen termotivasi dan mampu memberikan kinerja yang baik juga. Motivasi kerja juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Demikian pula dengan budaya Universitas dan keyakinan atas kemampuan dosen meyakini kemampuan dirinya/locus of control.

Penelitian ini berdasarkan dari penelitian Firman Syarif dan Anggriyani (2007) yang berjudul *“Pengaruh Pandangan Dosen Akuntansi Tentang Kepemimpinan Dekan Dan Kultur Universitas Terhadap Performance Dosen Akuntansi Di Beberapa Universitas Negeri dan Swasta Di SUMUT Medan”* dan dari penelitian Jena Sarita dan Dian Agustia (2009) yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor”*. Disamping tempat yang berbeda, perbedaan dalam penelitian adalah penelitian ini memakai variabel kepemimpinan transformasional, dimana penelitian sebelumnya memakai variabel kepemimpinan situasional karena kepemimpinan transformasional lebih menekankan kepada tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran – sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Locke,1997) sehingga kepemimpinan transformasional adalah yang cocok untuk penelitian ini. Peneliti juga menggabungkan variabel dari kedua penelitian yaitu kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control karena keempat variabel ini sangat berhubungan dengan kinerja.

Dari latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengkaji. Faktor-faktor penentu kinerja Dosen di Universitas Islam Indonesia, maka peneliti memilih judul penelitian “*PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DEKAN, BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA DI YOGYAKARTA*”.

1.1. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dekan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control terhadap kinerja dosen Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta ?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta, diukur dengan variabel kepemimpinan transformasional dekan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan kinerja dosen Universitas Islam Indonesia.

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Memberikan referensi dan inspirasi untuk membuat penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya bisa lebih mengembangkan penelitian ini..

1.4. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara garis besar mengenai latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORETIK

Bab ini diawali dengan landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang mencakup variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV ANALISIS

Pada bab ini diawali dengan penjelasan atau deskripsi dari obyek penelitian , dilanjutkan dengan analisis data dan pembahasan atas hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian simpulan. Dalam bab ini ditutup dengan keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

2.1. Logika Teoretik

Performance, yang diterjemahkan sebagai kinerja juga dapat berarti prestasi kerja atau hasil kerja. Smith (1982) menyatakan performance atau kinerja adalah Output drive from processes, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab jika kita ingin menaikkan kinerja personil berarti yang dapat dinaikkan tersebut adalah produktivitas kinerjanya.

Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi aspek seperti (1) Kualitas kerja (2) Ketangkasan (3) Inisiatif (4) kemampuan (5) komunikasi. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat performance seseorang.

Menurut Sustermeister (1978), kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan motivasi, dimana masing masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah factor lain yang saling mempengaruhi.

Hal yang senada dikemukakan oleh Mitchell dan Larson dalam Safuri (1997), yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan

dan motivasi. Mereka menjelaskan bahwa kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya tidak dapat menghasilkan output tinggi.

2.1.1. Peran Dosen Sebagai Pribadi

Peranan dosen dalam pembinaan kebangsaan harus dimulai dari Kebangsaan dirinya sendiri. Kepribadian dosen merupakan landasan utama dalam bentuk daya nalar, sebagai pilar penyangga dengan empat anak tangga seperti yang dikemukakan Hitt dalam Surya (2001) berupa (1) *copying*, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan menghadapi dunia sehari-hari dengan baik, (2) *Knowing*, yaitu memahami kenyataan dan kebenaran dunia sehari-hari, (3) *Believing*, yaitu keyakinan yang melandasi berbagai tindakan, dan (4) *Being*, yaitu perwujudan diri yang otentik dan bermakna.

2.1.2. Peran Dosen Sebagai Warga Fakultas

Berkaitan dengan dosen sebagai warga fakultas di Universitas tempat mereka mengajar Gerstmer, et al (1996) dalam Surya (2001) menyatakan, masa kini peranan dosen mengalami perluasan yaitu sebagai pelatih, manajer, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang. Sebagai pelatih dosen memberikan peluang sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara pembelajarannya sendiri. Sebagai manajer pembelajaran, dosen mengelola keseluruhan kegiatan pembelajaran dengan mendinamisasi segala sumber-sumber belajar. Sebagai partisipan, dosen tidak hanya berperilaku mengajar tetapi juga berperilaku belajar melalui interaksi

dengan peserta didik. Sebagai pemimpin, dosen menjadi seorang penggerak peserta didik dan orang lain. Sebagai pembelajar, dosen dituntut agar terus-menerus belajar dalam rangka meningkatkan kompetensinya. Sebagai pengarang, dosen secara kreatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugasnya

2.1.3. Peran Dosen Sebagai Masyarakat

Dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara keseluruhan, Dosen merupakan unsur strategis sebagai anggota, agen dan pendidik masyarakat, maka guru harus menunjukkan kepribadiannya secara efektif agar menjadi teladan bagi masyarakat sekitarnya. Tidak hanya dirinya yang menjadi teladan, tetapi keluarganya juga harus menjadi teladan.

Merujuk kepada pendapat Darmodihardjo (1983), dosen mempunyai tiga tugas pokok yang harus tampak dalam kinerjanya, yaitu: (1) tugas profesional, (2) tugas kemanusiaan dan (3) tugas kemasyarakatan. Tugas profesional berhubungan dengan tugas mendidik untuk mengembangkan kepribadian, tugas mengajar untuk mengembangkan kemampuan berfikir, tugas melatih untuk mengembangkan keterampilan. Tugas kemanusiaan ialah, tugas para dosen kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, melakukan identifikasi diri dan intropeksi diri agar peserta didik dapat menempatkan dirinya di masyarakat yang memiliki cita-cita dan harga diri. Tugas kemasyarakatan berkaitan dengan tugas dosen untuk peserta didik agar mereka mengetahui hak dan kewajibannya sebagai

warga negara dan dapat mewariskan nilai-nilai yang sesuai dengan falsafah dan budaya bangsa (Depdikbud, 1983). Sebagian besar dari peranan yang dikemukakan di atas merupakan hubungan antar pribadi yang sifatnya sempit. Peranan Dosen yang lebih luas adalah sebagai berikut: (1) pengelola Proses Belajar Mengajar (PMB), (2) fasilitator perkembangan mahasiswa, (3) agen pembaharuan, dan (4) pengganti orang tua di kampus (Darmodihardjo, 1983). Apabila dosen dapat melaksanakan tugas, fungsi dan peranannya di fakultas tempat mereka mengajar dalam bentuk kinerja (*performance*) dengan baik, maka diperlukan beberapa persyaratan yang merupakan unsur-unsur kompetensi yang saling mendukung dan terpadu.

Dengan demikian kinerja Dosen dilandasi oleh kompetensi, penguasaan bahan, kemampuan profesional, penguasaan proses, kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran yang dilandasi oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

2.1.4.1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasibuan (2001) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas kerja yang tinggi. Dengan mendasarkan pada pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam hal ini dekan, ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang

dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi sehingga para dosen termotivasi dan mampu memberikan kinerja yang baik juga. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama agar tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan sangat berpengaruh sekali dalam suatu organisasi, Menurut Handoko (1995) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan menurut menurut Robbins (1996) terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan, yaitu :

a. Pendekatan teori sifat

Menurut teori sifat, pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Para pemimpin mempunyai pembawaan sejak lahir yang memungkinkan mereka memimpin orang lain.

b. Pendekatan teori perilaku

Teori perilaku menyatakan bahwa isu utama dalam kepemimpinan adalah menjadikan pemimpin efektif atau gaya kepemimpinan terbaik. Keefektifan pemimpin menggunakan gaya khusus untuk memimpin perorangan atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu akan menghasilkan moralitas dan produktivitas yang tinggi.

c. Teori kontinjensi

Teori ini menyatakan bahwa keefektifan personalitas, gaya, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauh mana pemimpin mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan ini sering disebut juga dengan gaya kepemimpinan situasional.

Dari beberapa pengertian mengenai kepemimpinan diatas dapat diketahui bahwa pada dasarnya kepemimpinan adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi aktifitas baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus memiliki sifat kepemimpinan yang efektif jika ingin berhasil dalam memimpin.

Burns (1978) dalam Yukl (1998), mengembangkan teori kepemimpinan berdasarkan konstrak utama, yaitu kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional dan transformasional dikembangkan berdasarkan pendapat Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia. Kebutuhan Dosen yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan afiliasi dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional. Adapun untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pengertian pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan

mereka bahwa kepentingan pribadi bawahan adalah visi pemimpin. Serta pemimpin mampu meyakinkan bawahannya bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikan keinginan dan harapan mereka.

2.1.4.2. Budaya Kerja

Budaya organisasi merupakan filsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi ditentukan oleh kondisi tim kerja, pemimpin dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan perusahaan kuat dan tujuan dapat terakomodasi (Koesmono, 2005).

Sondang (1998) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai persepsi yang sama dikalangan anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi. Hal ini tercermin pada cara berperilaku seseorang dalam organisasi. Salah satu implikasi seseorang agar diakui dan diterima sebagai anggota organisasi adalah mereka bersedia dan mampu melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan sehingga sinkron dengan kesepakatan bersama. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu suatu system dari makna bersama.

Sedangkan menurut Kerlinger dalam Zulfikar (2004), ada perbedaan antara nilai dan sikap. Nilai (*value*) ialah preferensi terhadap benda-benda, gagasan-gagasan, orang-orang, lembaga dan pranata, serta perilaku yang mempunyai dasar kultural.

Sikap (*attitude*) adalah organisasi (penataan) kepercayaan / pandangan mengenai hal-ikhwal "di luar diri", yakni kecenderungan untuk berperilaku tertentu terhadap obyek atau referen sikap. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Berdasarkan pada penjelasan tentang teori sikap dan budaya organisasi, maka dapat ditarik sebuah pengertian dasar tentang sikap pada budaya organisasi. Artinya konsep budaya organisasi menjadi obyek dari sikap. Definisi dari sikap pada budaya organisasi adalah sebagai derajat afeksi positif atau afeksi negatif terhadap budaya organisasi (berupa sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku (Dwi Hardaningtyas, 2005).

2.1.4.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada kondisi kondisi di dalam dan diluar individu yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja.

Keragaman mutu kerja yang dihasilkan para dosen disebabkan oleh keragaman pengetahuan, persepsi tentang pekerjaannya, atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen. Bila kinerja dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, kerja, atau kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edard Murray (1957), dan Miller dan Gordon W (1970) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya dosen yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Anwar P.M.,2004).

Hal yang senada dikemukakan oleh Mitchell dan Larson dalam Safuri, (1997), yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Mereka menjelaskan bahwa kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi

Ada tiga teori berkenaan dengan motivasi kerja

1. Teori Pengharapan

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapat intensif. Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu

2. Teori Keseimbangan

Teori yang menyatakan bahwa orang-orang cenderung untuk selalu melihat rasio antar beban kerja dengan penghargaan yang diterimanya. Bila seimbang antara keduanya maka orang akan merasa puas, bila sebaliknya akan merasa tidak puas atau kecewa. Akibatnya yaitu menurunnya motivasi kerja.

3. Teori Penentuan-tujuan

Teori yang menyatakan bahwa orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang jelas, sebaliknya orang akan bermotivasi rendah bila tujuan dari pekerjaannya tidak jelas.

2.1.4.4. Locus of Control

Pada situs yang bersumber pada alamat yang ada di (<http://antonthegreat.wordpress.com/2010/01/07/locus-of-control>), Locus of control memiliki arti yaitu keyakinan manusia mengenai apa yang jadi penyebab hal baik dan hal buruk yang terjadi di kehidupannya, baik di area umum maupun khusus seperti kesehatan dan akademik.

Di situs tersebut disebutkan juga ada dua jenis locus of control yaitu :

a. Locus internal

Seseorang dengan locus internal yang dominan beranggapan bahwa keberhasilan dan kegagalannya dalam bidang-bidang yang dia hadapi adalah karena usaha yang dilakukan oleh dirinya sendiri, bukan karena

orang lain. Orang dengan locus internal akan lebih memiliki keinginan yang kuat, perancangan visi dan rencana kehidupan yang lebih terstruktur. Orang dengan locus internal biasanya akan meng-upgrade kompetensi dan keahliannya, bahkan mencocokkan dengan peluang yang ada sehingga orang tersebut akan lebih merasakan pengalaman mengenai kendali diri dan tanggung jawab pribadinya. Sehingga orang internal yang merasakan kekurangan hal-hal diatas akan mengalami gangguan emosi, ketegangan, dan perasaan yang tertekan.

b. Locus eksternal

Seseorang dengan locus eksternal, akan lebih easy going, rileks, menikmati kehidupannya, dan membiarkannya mengalir seperti apa adanya. Orang dengan tipe seperti ini lebih mempercayai takdir, nasib baik, dan faktor-faktor luar lainnya yang mempengaruhi baik keberhasilan maupun kegagalannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), memberikan bukti bahwa Locus of Control internal diasosiasikan dengan kinerja yang meningkat. Jika seseorang cenderung memiliki internal locus of control sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja. Namun apabila seseorang mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki

eksternal locus of control. Hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja

2.1.4.5. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M., 2004). Kinerja menurut manajemen sumber daya manusia merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pendapat McClelland (1961), pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal itu karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Anwar P.M., 2004).

Menurut Mangkunegoro (2001), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2008).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Suyadi (2008) meliputi :

a. Jumlah hasil pekerjaan

Tingkat produktivitas seseorang : Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seseorang.

b. Kualitas pekerjaan.

Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh seseorang.

c. Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Ketergantungan kepada orang lain dari seseorang perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Tanggung jawab

Kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

f. Sikap kerja

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi/institusi.

g. Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seseorang.

h. Keterampilan teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seseorang harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

i. Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seseorang.

j. Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seseorang, baik dengan orang lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

k. Administrasi

Kemampuan bekerja sama seseorang dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

l. Kreativitas

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2. Penelitian Terdahulu Dan Perumusan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2001) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas kerja yang tinggi. Dengan mendasarkan pada pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam hal ini dekan, ditentukan oleh

kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi sehingga para dosen termotivasi dan mampu memberikan kinerja yang baik juga.

Hal ini didukung juga oleh pernyataan dari Handoko, Menurut Handoko (1995) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dekan terhadap kinerja dosen.

2.2.2. Pengaruh Budaya Kerja Dengan Kinerja

Budaya organisasi merupakan filsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi ditentukan oleh kondisi tim kerja, pemimpin dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan perusahaan kuat dan tujuan dapat terakomodasi (Koesmono, 2005).

Sondang (1998) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai persepsi yang sama dikalangan anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi. Hal ini tercermin pada cara berperilaku seseorang dalam organisasi. Salah satu implikasi seseorang agar diakui dan diterima sebagai anggota organisasi adalah mereka bersedia dan mampu melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan sehingga sinkron dengan kesepakatan bersama. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu suatu sistem dari makna bersama.

Sedangkan menurut Kerlinger dalam Zulfikar (2004), ada perbedaan antara nilai dan sikap. Nilai (*value*) ialah preferensi terhadap benda-benda, gagasan-gagasan, orang-orang, lembaga dan pranata, serta perilaku yang mempunyai dasar kultural. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja dosen.

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edard Murray, Miller dan Gordon W., menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya dosen yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Anwar P.M.,2004).

Hal yang senada dikemukakan oleh Mitchell dan Larson dalam Safuri, (1997), yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Mereka menjelaskan bahwa kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

2.2.4. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja

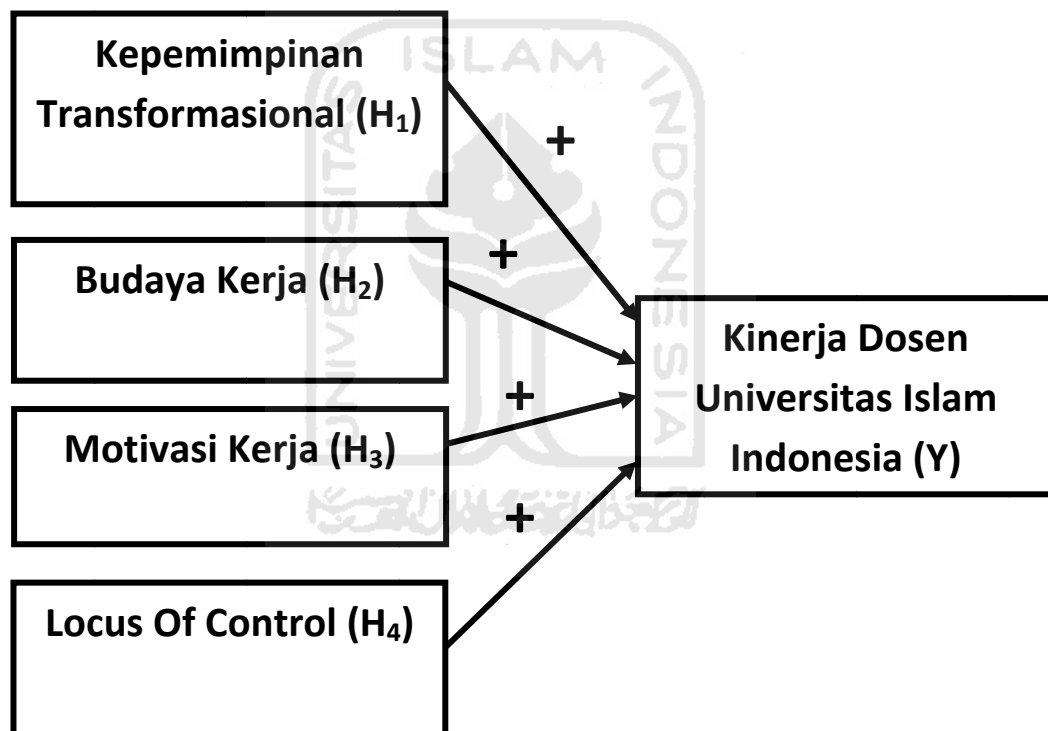
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), memberikan bukti bahwa Locus of Control internal diasosiasikan dengan kinerja yang meningkat. Jika seseorang cenderung memiliki internal locus of control sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja. Namun apabila seseorang mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki eksternal locus of control. Hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Terdapat pengaruh Positif locus of control terhadap kinerja dosen.

2.3. Gambar Model Penelitian

Hubungan antara variabel Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, motivasi kerja, locus of control dengan Kinerja Dosen Universitas Islam Indonesia dalam kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut :

Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan kausal (causal effect). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh fakta dan fenomena serta mencari keterangan keterangan secara factual yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen Universitas Islam Indonesia..

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Fakultas pada Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3.3. Populasi dan Sample

Dalam penelitian ini populasinya adalah Dosen Fakultas pada Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta pada tahun ajaran 2011-2012.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No.	Fakultas	Jumlah (orang)
1.	Hukum	85
2.	Psikologi dan ilmu sosial budaya	34
3.	Teknik Industri	92
4.	Ilmu Agama Islam	31
5.	Ekonomi	100
6.	Kedokteran	94
7.	MIPA	44
8.	FTSP	45
Jumlah		525

Sumber : Bagian Umum Dari Setiap Fakultas

Penentuan jumlah sampel yang akan diambil menjadi responden dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang didasarkan pada formula yang dikemukakan oleh Yamane dalam Hapsari (2009).

Maka penentuannya :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah dari Populasi

d = Tingkat Presisi yang Diharapkan Tidak Menyimpang

$$n = \frac{525}{525.(0,10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{525}{6,25}$$

$$n = 84 \text{ dosen}$$

Sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 84 Dosen

Kemudian Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2007) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N_1} \times n_0$$

dimana :

n_1 = Jumlah sampel dosen pada tiap bagian / divisi.

$\sum N_1$ = Jumlah seluruh dosen.

N_1 = Jumlah dosen pada tiap bagian / divisi.

n_0 = Jumlah seluruh sampel yang akan diambil menjadi responden

1. Dosen Fakultas Hukum = $85/525 \times 84 = 14$ dosen
2. Dosen Psikologi dan ilmu social budaya = $34/525 \times 84 = 5$ dosen
3. Dosen Teknik Industri = $92/525 \times 84 = 15$ dosen
4. Dosen Ilmu Agama Islam = $31/525 \times 84 = 5$ dosen
5. Dosen Ekonomi = $100/525 \times 84 = 16$ dosen
6. Dosen Kedokteran = $94/525 \times 84 = 15$ dosen
7. Dosen MIPA = $44/525 \times 84 = 7$ dosen
8. Dosen FTSP = $45/525 \times 84 = 7$ dosen

Tabel 3.2. Sampel Dosen UII berdasarkan Fakultas

No.	Fakultas	Jumlah Sampel (Dosen)
1.	Hukum	14
2.	Psikologi dan ilmu sosial budaya	5
3.	Teknik Industri	15
4.	Ilmu Agama Islam	5
5.	Ekonomi	16
6.	Kedokteran	15
7.	MIPA	7
8.	FTSP	7
Jumlah		84

3.4. Data Dan Sumber Data

Data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data Primer yaitu kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis kepada responden tentang

kepemimpinan transformasional, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control dan kinerja dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Indonesia.

3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen:

Variabel independen dari penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan transformasional (x_1)

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama antara tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan sangat berpengaruh sekali dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (1995), kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasarannya.

Variabel Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket dengan skala likert 1-5 untuk alternatif pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju diberikan 4 pertanyaan untuk mengetahui pertimbangan pribadi, 5 pertanyaan untuk mengetahui rangsangan intelektual, 4 pertanyaan untuk mengetahui motivasi inspirasi, dan 6 pertanyaan untuk mengetahui kharisma kepemimpinan yang diadopsi dari Dunegan (1992).

2. Budaya Kerja (x_2)

Variabel budaya organisasi diukur menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket dengan skala Likert 1-5 untuk alternatif pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Pada variabel budaya kerja, diberikan 4 pertanyaan untuk mengetahui Budaya Pengendalian, 3 pertanyaan untuk mengetahui Budaya Kinerja, 4 pertanyaan untuk mengetahui Budaya Hubungan

3. Motivasi Kerja (x_3)

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri responden untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi dorongan terhadap tanggung jawab proses belajar mengajar, Variabel motivasi kerja diukur menggunakan skala likert untuk alternatif pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Pada variabel motivasi kerja, diberikan 10 pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan positif dan 4 pertanyaan negative.

4. Locus Of Control (x_4)

Variabel Locus of control diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh spector (1988) dan digunakan oleh Engko (2007). Instrumen yang berkaitan dengan locus of control terdiri dari 24 pertanyaan dan dengan menggunakan 5 poin skala likert yang telah teruji melalui uji validitas dan

reliabilitas sehingga instrument tersebut konsisten dan cukup handal dalam mengukur locus of control.

3.5.2. Variabel Dependen (y)

Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja dosen yang didefinisikan sebagai keberhasilan responden didalam menyelesaikan pekerjaan dengan obyek penilaian pada proses yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan meliputi menyusun silabi, berdiskusi, dengan team teaching, membuat SAP, menentukan metode, alat peraga, media, sumber belajar, rencana bahan ujian, dan pelaksanaan memberikan kuliah, tugas terstruktur sesuai dengan SAP, dan jadwal serta melakukan evaluasi mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya, member umpan balik hasil belajar. Variabel kinerja dosen diukur berdasarkan respon atas 28 pernyataan yang terdiri dari 17 pernyataan positif dan 11 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran unvariantnya yaitu membagi berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data tidak normal, maka penggolongan kategori menggunakan nilai median yaitu dengan harga : 82,5

Tabel 3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel

Jenis Variabel	Nama Variabel	Defenisi	Instrumen	Skala Pengukuran
Independen	Kepemimpinan Transformasional (X₁)	kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasarannya	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Budaya Kerja (X₂)	merupakan filsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Motivasi kerja (X₃)	Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri responden untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi dorongan terhadap tanggung jawab proses belajar mengajar	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Locus Of Control (X₄)	Locus of control adalah keyakinan manusia mengenai apa yang jadi penyebab hal baik dan hal buruk yang terjadi di kehidupannya, baik di area umum maupun khusus seperti kesehatan dan akademik	Kuesioner	Interval/Likert
dependen	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kuesioner	Interval/Likert

3.5.3. Pengukuran Variabel Penelitian

Setiap pernyataan dari variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dan masing-masing butir pernyataan diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4. Alternatif Jawaban Setiap Pertanyaan

NO	Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
	Kurang Setuju	3
3.	Setuju	4
4.	Sangat Setuju	5
Dan		
5.	Tidak Pernah	1
6.	Jarang	2
7.	Kadang-kadang	3
8.	Sering	4
9.	Selalu	5

3.6. Uji Kualitas Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap kualitas data untuk mengetahui kesungguhan para responden dalam menjawab pertanyaan yaitu melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur (Sugiyono 2005). Validitas digunakan untuk mengetahui

kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid.

Tipe validitas adalah validitas konstruk (construcy Validity) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas.

3.6.2. Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2005) dalam Suharto (2009), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. dengan rumusnya :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t} \right]$$

3.7. Hipotesis Operasional

- $H_{01} : \beta \leq 0$ Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.
- $H_{i1} : \beta > 0$ Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen..
- $H_{02} : \beta \leq 0$ Budaya kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.
- $H_{i2} : \beta > 0$ Budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.
- $H_{03} : \beta \leq 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.
- $H_{i3} : \beta > 0$ Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.

$H_{04} : \beta \leq 0$ Locus of control tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen.

$H_{i4} : \beta > 0$ Locus of control berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen

3.8. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul dari lapangan, selanjutnya dilakukan pengolahan terlebih dahulu, agar data yang tersebar luas dalam item-item kuesioner dapat dibuat lebih ringkas dan lebih sederhana dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya, analisis dilakukan agar data mentah yang didapat dari lapangan mempunyai arti dan makna, sehingga dapat menjawab masalah yang diajukan. Dengan demikian, analisis data dilakukan dengan :

3.8.1. Metode analisis deskriptif

Yakni penyajian data melalui tabel, diagram, lingkaran, perhitungan persentase dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptifnya berupa identitas responden yang meliputi : jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik.

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil Estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan

alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat **heteroskedastisitas**, tidak terdapat **multikolinearitas**, dan tidak terdapat **autokorelasi** (Sudrajat, 1988). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.8.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan adanya derajat kolinieritas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi secara sempurna, maka metode kuadrat terkecil tidak dapat digunakan. Selama multikolinieritas tidak sempurna, penaksiran koefisien regresi adalah mungkin akan tetapi taksiran dan kesalahan standarnya menjadi sangat sensitif terhadap sedikit perubahan dalam data (Gujarati, 1995).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara melihat besaran nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. (Sugiyono,

1992) Pedoman untuk mengetahui suatu data penelitian bebas dari multikolinieritas adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

3.8.2.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Faktor-faktor penyebab autokorelasi antara lain kesalahan dalam pembentukan model, gangguan lag pada model, dan tidak memasukkan variabel penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diketahui menjadi bias variannya tidak maksimum sehingga tidak efisien.

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji DW atau Durbin Watson yaitu suatu uji autokorelasi yang dikemukakan oleh Durbin Watson. untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, maka harus ditentukan besarnya nilai kritis dari d_U dan d_L berdasarkan jumlah observasi dan variabel independen (Gujarati, 1995). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi didasarkan pada keputusan:

$DW < d_L$: terdapat autokorelasi positif

$DW > 4-d_L$: terdapat autokorelasi negatif

$d_U < DW < 4 - d_U$: tidak terdapat autokorelasi positif dan negative (*Inconclusive*)

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dimana seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan yaitu varian setiap nilai residual (U_i) adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Ghozali, 2002). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam data penelitian dengan melihat *scatterplot* normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik (*point-point*) diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Uji hipotesis

Yakni untuk melihat pengaruh diantara variabel independen dengan variabel dependen yang tengah diteliti. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analisis regresi berganda*. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5 %. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau gagal diterima,

maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian dengan cara menguji secara simultan melalui uji signifikansi simultan (uji statistik F), yang bermaksud untuk dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

B_1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1

B_2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari Variable X_2

B_3 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari Variabel X_3

B_4 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari Variabel X_4

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

X_4 = Locus of Control

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan

perhitungan e diasumsikan 0.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah berdasarkan signifikan.

Kriterianya adalah :

1. Jika t bernilai $< 0,05$ dan koefisien regresi (B_1 sampai dengan B_4) berpengaruh positif maka H_0 ditolak.
2. Sebaliknya, jika tidak memenuhi syarat di atas maka H_0 gagal ditolak.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, motivasi dan *Locus Of Control* terhadap kinerja dosen pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta secara keseluruhan dan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh mengenai penyebaran kuesioner kepada 84 responden. Responden dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Karakteristik responden yaitu identitas dosen yang bekerja di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang meliputi jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

4.1.1. Hasil Pengumpulan data Responden

Hasil pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional stratified random sampling. Hasil pengumpulan data berupa kuesioner yang berhasil terkumpul adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil pengumpulan data responden

keterangan	jumlah	%
kuesioner yang disebar	84	100
kuesioner yang tidak kembali	0	0
kuesioner yang kembali	84	100

sumber: data diolah (2011)

Dari tabel 4.1 penelitian dilakukan dengan menyebar sebanyak 84 eksemplar, peneliti berhasil mengumpulkan data sebanyak 84 kuesioner yang diminta dengan kata lain semua kuesioner kembali dan dapat dilakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan.

4.1.2. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	58	69,0
Perempuan	26	31,0
Jumlah	84	100,0

Sumber: data diolah (2001)

Berdasar tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah dosen laki-laki dan perempuan hampir seimbang. Hal ini dikarenakan adanya pemerataan tugas, yaitu

adanya tugas administratif yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan dan tugas lapangan yang sebagian besar dilakukan oleh laki-laki.

4.1.3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
S2	65	77,4
S3	19	22,6
Jumlah	84	100,0

Sumber: data diolah (2011)

Berdasar tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas dosen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta berpendidikan S2/ sederajat, sehingga sudah dapat dikatakan mampu berpikiran maju dan mampu menerima setiap perubahan serta perkembangan untuk meningkatkan kinerjanya

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, motivasi dan *Locus Of Control* terhadap kinerja dosen pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur (Sugiyono 2005). Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid.

Tipe validitas adalah validitas konstruk (construcy Validity) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas.

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi Pearson Produk Moment (Sugiyono 2005), Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun dalam Sugiyono (1999) menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika tingkat signifikan koefisien korelasi Pearson Produk Moment kurang dari 5% ($p < 0,05$)".

Jadi jika signifikan korelasi antara butir dengan skor total lebih dari 0,05 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 1999).

Uji Validitas Instrumen Penelitian dapat dilihat pada **lampiran 3**. Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) suatu item lebih besar dari r_{tabel} , berarti item tersebut valid. Dengan $N = 84$ dan $\alpha = 0,05$ (uji satu-sisi) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,214. Jadi koefisien r_{hitung} harus lebih besar dari 0,214 untuk menyatakan suatu item adalah valid (Ghozali, 2001).

4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2005) dalam Suharto (2009), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Menurut Arikunto (2002) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$ dengan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Arikunto, 2002).

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,815	Reliabel
Budaya Kerja	0,890	Reliabel
Motivasi	0,941	Reliabel
<i>Locus Of Control</i>	0,937	Reliabel
Kinerja	0,963	Reliabel

Sumber: Data diolah (2011)

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha pada instrumen kelima variabel di atas, lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel. Dimana nilai koefisien alpha berkisar antara 0,733 – 0,870.

Dengan demikian seluruh item pernyataan/pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian layak digunakan sebagai kuesioner untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, motivasi, *Locus Of Control* dan kinerja dosen, karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan dan selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner dikompositkan dengan mencari nilai rata-ratanya untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam hal ini akan diperoleh lima skor komposit mewakili lima variabel yaitu:

Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Kerja (X_2), motivasi (X_3), *Locus Of Control* (X_4) dan kinerja dosen (Y).

4.2.3. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ditujukan untuk mengetahui kecenderungan tingkat Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, motivasi, *Locus Of Control* dan kinerja dosen pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Untuk itu dibuat klasifikasi menjadi 5 kategori berdasarkan norma yang telah diuraikan pada Bab III

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	84	2.74	4.58	3.5909	.33729
Budaya Kerja (X_2)	84	2.00	4.55	3.7532	.44839
Motivasi (X_3)	84	2.00	4.60	3.7262	.57731
Locus Of Control (X_4)	84	2.38	4.63	3.7336	.42634
Kinerja Dosen (Y)	84	2.05	5.00	3.5726	.58471
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Data diolah (2011)

4.2.3.1. Kepemimpinan Transformasional

Variabel Kepemimpinan Transformasional diukur dengan empat item pernyataan/ pertanyaan. Setelah keempat item ini dirata-rata maka distribusi

responden berdasarkan variabel Kepemimpinan Transformatasional disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Transformatasional

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	13	7,1
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	51	27,7
3,40 – 4,19	Tinggi	57	47,3
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	33	17,9
Total		84	100,0

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang diambil sebagai sampel, tidak seorang pun (0%) termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak 13 orang (7,1%) termasuk kategori rendah, 51 orang (27,7%) termasuk kategori cukup tinggi, 57 orang (47,3%) termasuk kategori tinggi dan 33 orang (17,9%) termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya dosen cenderung memiliki tingkat Kepemimpinan Transformatasional yang tinggi.

4.2.3.2. Budaya Kerja

Variabel Budaya Kerja diukur dengan tiga item pernyataan/pertanyaan. Setelah ketiga item ini dirata-rata maka distribusi responden berdasarkan variabel Budaya Kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Responden Berdasarkan Budaya Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	12	6,5
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	60	32,6
3,40 – 4,19	Tinggi	106	57,6
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	6	3,3
Total		84	100,0

Sumber : data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang diambil sebagai sampel, tidak seorang pun (0%) termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak 12 orang (6,5%) termasuk kategori rendah, 60 orang (32,6%) termasuk kategori cukup tinggi, 106 orang (57,6%) termasuk kategori tinggi dan 6 orang (3,3%) termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya dosen cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap Budaya Kerja.

4.2.3.3.Motivasi Kerja

Variabel motivasi diukur dengan 10 pernyataan/ pertanyaan. Setelah 10 pernyataan ini dirata-rata maka distribusi responden berdasarkan variabel motivasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	1	0,5
1,80 – 2,59	Rendah	21	11,4
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	71	38,6
3,40 – 4,19	Tinggi	86	46,7
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	5	2,7
Total		84	100,0

Sumber: data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang diambil sebagai sampel, terdapat 1 orang (0,5%) termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak 21 orang (11,4%) termasuk kategori rendah, 71 orang (38,6%) termasuk kategori cukup tinggi, 86 orang (46,7%) termasuk kategori tinggi dan 5 orang (2,7%) termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya dosen cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

4.2.3.4.Locus Of Control

Variabel *Locus Of Control* diukur dengan 24 pernyataan/ pertanyaan. Setelah 24 pernyataan ini dirata-rata maka distribusi responden berdasarkan variabel *Locus Of Control* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Responden Berdasarkan *Locus Of Control*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	13	7,1
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	87	47,3
3,40 – 4,19	Tinggi	78	42,4
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	6	3,3
Total		84	100,0

Sumber: data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang diambil sebagai sampel, tak seorang pun (0%) termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak 13 orang (7,1%) termasuk kategori rendah, 87 orang (47,3%) termasuk kategori cukup tinggi, 78 orang (42,4%) termasuk kategori tinggi dan 6 orang (3,3%) termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya dosen cenderung memiliki tingkat *Locus Of Control* yang cukup tinggi.

4.2.3.5.Kinerja Dosen

Variabel kinerja diukur dengan 21 item pernyataan/ pertanyaan. Setelah ke-21 item ini dirata-rata maka distribusi responden berdasarkan variabel kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Dosen

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	13	7,1
2,60 – 3,39	Cukup tinggi	94	51,1
3,40 – 4,19	Tinggi	75	40,8
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	2	1,1
Total		84	100,0

Sumber : data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang diambil sebagai sampel, tak seorang pun (0%) termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak 13 orang (7,1%) termasuk kategori rendah, 94 orang (51,1%) termasuk kategori cukup tinggi, 75 orang (40,8%) termasuk kategori tinggi dan 2 orang (1,1%) termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya dosen cenderung memiliki kinerja yang cukup tinggi.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat **heteroskedastisitas**, tidak terdapat **multikolinearitas**, dan tidak terdapat **autokorelasi** (Sudrajat 1988). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan adanya derajat kolinieritas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi secara sempurna, maka metode kuadrat terkecil tidak dapat digunakan. Selama multikolinieritas tidak sempurna, penaksiran koefisien regresi adalah mungkin akan tetapi taksiran dan

kesalahan standarnya menjadi sangat sensitif terhadap sedikit perubahan dalam data (Gujarati, 1995).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara melihat besaran nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. (Sugiyono, 1992) Pedoman untuk mengetahui suatu data penelitian bebas dari multikolinieritas adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

Table 4.11

Hasil olah data uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.985	1.015
Budaya Kerja (X2)	.863	1.159
Motivasi (X3)	.882	1.134
Locus Of Control (X4)	.904	1.106

Sumber: data diolah (2011)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa nilai VIF mendekati nilai 1 dan nilai *tolerance* juga mendekati 1 sehingga dengan demikian

dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini jauh dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.2.4.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Faktor-faktor penyebab autokorelasi antara lain kesalahan dalam pembentukan model, gangguan lag pada model, dan tidak memasukkan variabel penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diketahui menjadi bias variannya tidak maksimum sehingga tidak efisien.

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji DW atau Durbin Watson yaitu suatu uji autokorelasi yang dikemukakan oleh Durbin Watson. untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, maka harus ditentukan besarnya nilai kritis dari d_U dan d_L berdasarkan jumlah observasi dan variabel independen (Gujarati, 1995). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi didasarkan pada keputusan:

$DW < d_L$: terdapat autokorelasi positif

$DW > 4 - d_L$: terdapat autokorelasi negatif

$d_U < DW < 4 - d_U$: tidak terdapat autokorelasi positif dan negative (*Inconclusive*)

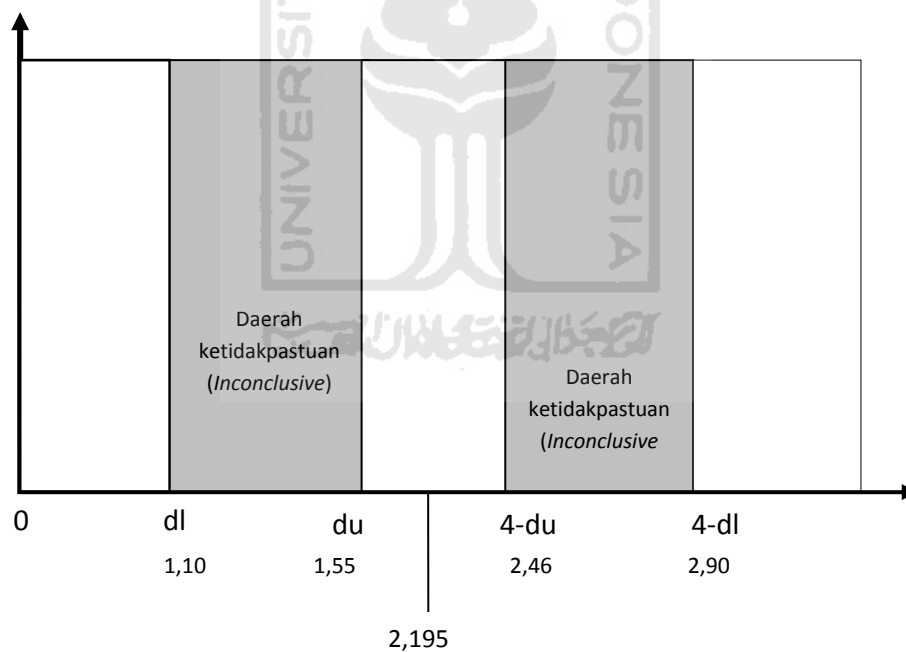
Berdasarkan hasil analisis autokorelasi diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut ini

Tabel 4.12
Hasil Analisis Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.512	.487	.41868	2.195

- a. Prediction (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Locus Of Control (X4).
- b. Dependent Variabel Kinerja Dosen

Sumber : Lampiran 5



Dari hasil pengujian nilai DW sebesar 2,195 sedangkan nilai d_L sebesar 1,55 dan d_U sebesar 2,46 sehingga nilai d terletak diantara nilai d_L dan nilai d_U atau berada

pada daerah inconclusive maka, hal ini tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dimana seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan yaitu varian setiap nilai residual (U_i) adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Ghozali, 2002). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam data penelitian dengan melihat *scatterplot* normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik (*point-point*) diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar plot dapat diketahui bahwa tidak terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol dan pada sumbu Y, dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data penelitian ini. Hasil analisis plot dalam penelitian dapat dilihat dalam **lampiran 5**.

4.3. Uji Regresi Berganda

Hasil estimasi model regresi pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Locus Of Control (X4) terhadap Kinerja Dosen (Y), disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koef. Regresi	Beta	t _{hitung}	P Value	Kesimpulan
Konstanta	1,590		2,349	0,021	
Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	0,191	0,110	1,394	0,167	Ha ₁ tidak didukung
Budaya Kerja (X ₂)	0,457	0,351	4,143	0,000	Ha ₂ didukung
Motivasi (X ₃)	0,312	0,308	3,677	0,000	Ha ₃ didukung
Locus Of Control (X ₄)	0,428	0,312	3,775	0,000	Ha ₄ didukung

Sumber: Data Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,590 + 0,191 X_1 + 0,457 X_2 + 0,312 X_3 + 0,428 X_4$$

a. Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 1,590 (positif) yang berarti bahwa jika harga pada keempat variabel independen

Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Kerja (X_2), motivasi (X_3) dan *Locus Of Control* (X_4) sama dengan nol maka kinerja dosen akan sebesar 1,590 unit.

b. Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional (b_1)

Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,191 (positif) yang berarti bahwa bila Kepemimpinan Transformasional meningkat 1 unit maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,191 unit dan sebaliknya bila Kepemimpinan Transformasional turun 1 unit maka kinerja dosen akan turun sebesar 0,191 unit, dengan asumsi variabel Budaya Kerja, motivasi dan *Locus Of Control* sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

c. Koefisien Regresi Budaya Kerja (b_2)

Koefisien regresi Budaya Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,457 (positif) yang berarti bahwa bila Budaya Kerja meningkat 1 unit maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,457 unit dan sebaliknya bila Budaya Kerja turun 1 unit maka kinerja dosen akan turun sebesar 0,457 unit, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan *Locus Of Control* sama dengan nol atau dalam keadaan konstan

d. Koefisien Regresi Motivasi (b_3)

Koefisien regresi motivasi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,312 (positif) yang berarti bahwa bila motivasi meningkat 1 unit maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,312 unit dan sebaliknya bila motivasi turun 1 unit maka kinerja dosen akan turun sebesar 0,312 unit, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformatif, Budaya Kerja dan *Locus Of Control* sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

e. Koefisien Regresi *Locus Of Control* (b_4)

Koefisien regresi *Locus Of Control* pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,428 (positif) yang berarti bahwa bila *Locus Of Control* meningkat 1 unit maka kinerja dosen akan naik sebesar 0,428 unit dan sebaliknya bila *Locus Of Control* turun 1 unit maka kinerja dosen akan turun sebesar 0,428 unit, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformatif, Budaya Kerja dan motivasi sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

H_1 : Kepemimpinan Transformatif Dekan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien regresi kepemimpinan transformasional dekan memiliki nilai sebesar 0,191 (positif) dan P

Value sebesar 0,167. Oleh karena P Value bernilai lebih besar dari 0,05, maka hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Dekan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen tidak didukung oleh data. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif tidak signifikan, hal ini bisa diartikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dekan tidak mempengaruhi kinerja dosen.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001). Hal ini bisa disebabkan pada saat ini para dosen tidak bergantung lagi pada kepemimpinan dekannya, melainkan pada kemampuan dan keterampilan masing-masing dosen itu sendiri dalam memberikan materi perkuliahan, sehingga kepemimpinan dekan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen walaupun kepemimpinan dekan tersebut berpengaruh positif.

H_2 : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien regresi Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen memiliki nilai sebesar 0,457 (positif) dan P Value sebesar 0,000. Oleh karena P Value bernilai lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen didukung oleh data.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (Sutanto, 2003), pegawai atau karyawan dalam hal ini dosen sebagai karyawan pendidik, jika kinerja dosen baik, maka kinerja institusi juga akan meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Sondang (1998) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai persepsi yang sama dikalangan anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi. Hal ini tercermin pada cara berperilaku seseorang dalam organisasi. Salah satu implikasi seseorang agar diakui dan diterima sebagai anggota organisasi adalah mereka bersedia dan mampu melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan sehingga sinkron dengan kesepakatan bersama. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu suatu sistem dari makna bersama.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen memiliki nilai sebesar 0,312 (positif) dan P value sebesar 0,000. Oleh karena P value bernilai lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen didukung oleh data.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh McClelland, Edard Murray, Miller dan Gordon W. bahwa ada hubungan yang positif antara

motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya dosen yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah.

H₄ : Locus Of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien regresi Locus Of Control terhadap Kinerja Dosen memiliki nilai sebesar 0,428 (positif) dan P Value sebesar 0,000. Oleh karena P Value bernilai lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa Locus Of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen didukung oleh data.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), Locus of Control internal diasosiasikan dengan kinerja yang meningkat. Jika seseorang cenderung memiliki internal locus of control sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja. Namun apabila seseorang mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki eksternal locus of control. Hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kepemimpinan Transformasional Dekan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen.
4. Locus Of Control berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian hanya Dosen di Universitas Islam Indonesia, sehingga hasil kurang dapat digeneralisasi secara luas.

3. Responden penelitian ini adalah Dosen, sehingga keobjektifan data yang diperoleh mungkin kurang terjamin karena biasanya apa yang dijawab belum sesuai dengan apa yang mereka lakukan sehari-hari.

5.3. Saran

1. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel baru pada variabel bebasnya sehingga tidak terbatas hanya variabel kepemimpinan transformasional dekan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control saja.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel Dosen dari perguruan tinggi negeri dan swasta lainnya agar hasil penelitian dapat di generalisasi secara luas.

5.4. Implikasi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai tolak ukur dan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan kinerja Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT remaja rosdakarya, Bandung, 2004.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi3
- Darmodiharjo, Dardji. 1983. *Peranan Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Analisis Pendidikan No. 1 Tahun IV.
- Dian Agustia, Jena Sarita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor*, Skripsi S-1, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2009.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Sekolah sebagai pusat kebudayaan*. Materi dasar program akta mengajar V-B. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 1983
- Firman Syarif, Anggriyani, *Pengaruh Pandangan Dosen Akuntansi Terhadap Performance Dosen Akuntansi Di Beberapa Universitas Negeri Dan Swasta Di SUMUT Medan*, Skripsi S-1, Fakulas Ekonomi, Universitas Sumatra Utara, Sumatra Utara, 2007.
- Ghozali, imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, BP Undip, Semarang.
- Gujarati, Damodar, 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta:BPFE. 1995.
- Hapsari, Maulita Eka. *"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik"*. Skripsi S-1, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Hardaningtyas, Dwi., *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*, Thesis, Universitas Airlangga Surabaya. (<http://www.damandiri.or.id>), [Online], 2005.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. 2001, "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp. 263-74.
- Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2.
- McClelland, David. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- Mitchell, T.R.. *People in Organization (Understanding Their Behavior)*. New York: Mc. Graw-Hill. 1978
- Robbinss Stephen P., *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta. 1996.
- Safuri. 1997. *Produktivits Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar*. Tesis. PPs IKIP Bandung. (tidak dipublikasikan).
- Siagian, sondang.1998.*Manajemen abad21*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Smith, B.J. 1982. *An initial test of a theory of charismatic leadership on the Response of subordinates*. Unpublished doctoral dissertation. Disertasi. University of Toronto Canada.
- Sudrajat, M. 1988. *Mengenal Ekonometrika Pemula*. Penerbit CV Armic.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit: CV. Alfabeta, 2007.
- Surya Muhamad. "Guru Sebagai Perekat Bangsa" *Majalah Pendidikan Gerbang*. Edisi 3 Th. I November-Desember 2001.
- Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Suyadi Prawirosentono, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Yukl, Gary A. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership In Organization)*, Edisi Kelima. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Zulfikar, M Reza, *Analisis Pengaruh Faktor Nilai-nilai Utama Karyawan Terhadap Budaya Perusahaan PT. H.M. Sampoerna, Tbk*, Thesis, Universitas Airlangga, Surabaya, 2004.

<http://antonthegreat.wordpress.com/2010/01/07/locus-of-control>



Lampiran 1

Kuesioner

Bagian A

Bagian ini menyatakan tentang identitas responden :

Dosen Fakultas :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Pendidikan Terakhir : S-2 / S-3

Bagian B

Bagian ini berisi pernyataan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional Dekan, budaya kerja, motivasi kerja, dan locus of control terhadap kinerja dosen.

Untuk pernyataan berikut ini, mohon anda beri tanda silang (X) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| • STS : Sangat Tidak Setuju | • SS : Sangat Setuju |
| • TS : Tidak Setuju | • TP : Tidak Pernah |
| • KS : Kurang Setuju | • JR : Jarang |
| • S : Setuju | • KD : Kadang-kadang |

- SR : Sering
- SL : Selalu

1. Kepemimpinan Transformasional Dekan (X_1)

Pertimbangan Pribadi	STS	TS	KS	S	SS
1. Dekan saya memiliki empati dalam hal hubungan-hubungan individu	1	2	3	4	5
2. Dekan saya menjalin hubungan personal yang baik dengan dosen yang lain	1	2	3	4	5
3. Dekan saya memiliki dan menunjukkan rasa perhatian pada dosen yang dibawahinya	1	2	3	4	5
4. Dekan saya mendorong perkembangan dan pertumbuhan dosen yang dibawahinya secara terus menerus	1	2	3	4	5

Rangsangan Intelektual	STS	TS	KS	S	SS
1. Dekan saya mendorong imajinasi karyawan/dosen yang dibawahinya	1	2	3	4	5
2. Dekan saya menentang cara lama dalam melakukan sesuatu	1	2	3	4	5
3. Dekan saya mencari cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu	1	2	3	4	5

4. Dekan saya mendorong dosen yang dibawahnya untuk berfikir luas	1	2	3	4	5
5. Dekan saya siap menghadapi resiko untuk meraih hasil potensial	1	2	3	4	5

Inspirasi	STS	TS	KS	S	SS
1. Dekan saya sering mendorong inspirasi dosen yang dibawahnya untuk meningkatkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
2. Dekan saya menciptakan rasa memiliki tujuan yang kuat dalam diri setiap dosen yang dibawahnya	1	2	3	4	5
3. Dekan saya membantu dosen yang dibawahnya untuk meraih sesuatu lebih besar dari yang mungkin dapat diperoleh dosen	1	2	3	4	5
4. Dekan saya mengarahkan kebutuhan individu dan institusi	1	2	3	4	5

Kharisma	STS	TS	KS	S	SS
1. Dekan saya mengaplikasikan apa yang menjadi visi Fakultas	1	2	3	4	5
2. Dekan saya selalu berusaha membawa dosen menuju pada kemajuan	1	2	3	4	5
3. Dekan saya menunjukkan komitmen yang besar dan teguh dalam mencapai tujuan	1	2	3	4	5
4. Dekan saya menunjukkan keyakinan dalam meraih visi organisasi	1	2	3	4	5

5. Dekan saya mengembangkan kepercayaan dan keyakinan diantara dosennya	1	2	3	4	5
6. Dekan saya mengatakan kepada dosen, “ Saya percaya bahwa anda dapat melakukan hal yang benar “	1	2	3	4	5

2. Budaya Kerja (X₂)

Dimensi budaya pengendalian :	STS	TS	KS	S	SS
1. Saya bekerja di dalam Fakultas yang dekannya menjaga perasaan dalam memerintah di Fakultas	1	2	3	4	5
2. Saya bekerja di dalam Fakultas yang dimana dekannya dihormati oleh para dosen	1	2	3	4	5
3. Saya bekerja di dalam Fakultas dimana para dosen bekerja dalam peraturan Fakultas yang ada	1	2	3	4	5
4. Saya bekerja di dalam Fakultas yang sebagian besar keputusan Akademik dibuat oleh pimpinan tertinggi	1	2	3	4	5

Dimensi budaya kinerja :	STS	TS	KS	S	SS
1. Saya bekerja di dalam Fakultas yang para dosennya melakukan pekerjaan secara terus menerus dan selalu mencari cara untuk bekerja secara efektif	1	2	3	4	5
2. Saya bekerja di dalam Fakultas yang bila dosen melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5

terbaik akan dibayar paling banyak					
3. Saya bekerja di Fakultas dimana Fakultas mengharapkan setiap dosen mengeluarkan 110 persen kemampuannya agar mencapai kinerja puncak	1	2	3	4	5

Dimensi budaya hubungan :	STS	TS	KS	S	SS
1. Saya bekerja di dalam Fakultas yang dosennya dapat bekerja sama dengan baik	1	2	3	4	5
2. Saya bekerja di dalam Fakultas yang para dosennya dilakukan secara adil	1	2	3	4	5
3. Saya bekerja di dalam Fakultas yang dekannya bekerja dengan keras untuk membuat selalu bahagia	1	2	3	4	5
4. Saya bekerja di dalam Fakultas dimana para dosen selalu mendapat informasi apa yang terjadi di dalam Fakultas	1	2	3	4	5

3. Motivasi (X₃)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1. Tujuan pembelajaran dibuat agar kompetensi yang dicapai sesuai	1	2	3	4	5

harapan					
2. Rencana pembelajaran harus disusun sebagai acuan dalam melaksanakan Proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
3. Tidak perlu membuat SAP karena sudah ada silabi	1	2	3	4	5
4. Perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat	1	2	3	4	5
5. Mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka, karena honor yang diberikan sesuai dengan SKS yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
6. Mengajar perlu tepat waktu, karena sebagai tauladan mahasiswa	1	2	3	4	5
7. Tidak perlu rajin mengajar, karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian	1	2	3	4	5
8. Penilaian akhir semester perlu dilakukan, untuk mengukur pencapaian prestasi peserta didik	1	2	3	4	5
9. Penilaian pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan karena sebagai acuan perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya	1	2	3	4	5
10. Tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu karena tidak ada imbalan yang diberikan.	1	2	3	4	5

4. Locus of Control (X₄)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1. Mampu menghasilkan banyak uang atau tidak, tergantung pada ada atau tidaknya kesempatan baik	1	2	3	4	5
2. Promosi diperoleh bukan melalui kerja keras dan ketekunan, namun karena nasib baik	1	2	3	4	5
3. Saya sadar bahwa tidak ada hubungan langsung antara kerja keras dengan hasil kerja	1	2	3	4	5
4. Perkawinan yang langgeng merupakan satu keberuntungan semata	1	2	3	4	5
5. Seseorang bisa kita yakinkan untuk menerima suatu gagasan, tidak ditentukan oleh kemampuan kita namun oleh kemauannya sendiri	1	2	3	4	5
6. Adalah tidak benar bila seseorang berfikir bahwa dia bisa mengubah sikap dasar orang lain	1	2	3	4	5
7. Seseorang memperoleh promosi karena dia lebih beruntung dari yang lainnya	1	2	3	4	5
8. Penghasilan seseorang tidak ditentukan oleh seberapa besar kemampuan kerjanya namun oleh keberuntungan dirinya	1	2	3	4	5

9. Banyak perilaku saya sekarang, akibat dari pengaruh orang lain dimasa lampau	1	2	3	4	5
10. Hasil kerja yang saya peroleh bukan semata-mata merupakan hasil dari usaha saya sendiri, melainkan karena banyak dukungan dari pihak lain	1	2	3	4	5
11. Saya berfikir bahwa apa yang terjadi pada diri saya memang sudah merupakan nasib saya, bukan hasil dari perbuatan saya.	1	2	3	4	5
12. Walau pendapat saya didengar oleh banyak orang, namun saya tidak dapat mengubah dunia ini	1	2	3	4	5
13. Hanya merupakan angan-angan belaka jika kita yakin bahwa dengan kemampuan yang kita miliki, kita bisa mengubah tatanan atau perilaku masyarakat kita	1	2	3	4	5
14. Banyak hal yang terjadi pada diri saya sifatnya hanya kebetulan saja	1	2	3	4	5
15. Nasib saya bukan ditentukan oleh diri saya	1	2	3	4	5
16. Kemampuan hidup berdampingan dengan orang lain merupakan nasib baik yang kita terima	1	2	3	4	5

17. Rasanya hampir mustahil jika kita berfikir bisa membuat orang lain bahagia	1	2	3	4	5
18. Pemimpin yang baik tidak dibentuk, melainkan dilahirkan	1	2	3	4	5
19. Kemajuan karir saya didalam organisasi sangat ditentukan oleh atasan saya	1	2	3	4	5
20. Kemiskinan yang melanda sebagian besar penduduk bukan disebabkan kesalahan mereka, melainkan karena sistem yang berlaku didalam masyarakat tersebut	1	2	3	4	5
21. Banjir yang melanda suatu daerah merupakan musibah yang tidak bisa dielakkan	1	2	3	4	5
22. Orang yang lebih kaya dari kita adalah orang-orang yang nasibnya memang lebih baik dari kita	1	2	3	4	5
23. Ketika kita berupaya berulang kali namun selalu mengalami kegagalan, kesalahan bukan lagi ditangan kita	1	2	3	4	5
24. Manusia dilahirkan dengan nasibnya sendiri-sendiri. Tidak banyak yang bias mereka bisa lakukan.	1	2	3	4	5

5. Kinerja (Y)

Pertanyaan	TP	JR	KD	SR	SL
1. Apakah anda berdiskusi dengan team dalam menyiapkan materi pembelajaran	1	2	3	4	5
2. Apakah anda membuat SAP sebelum mengajar	1	2	3	4	5
3. Apakah anda menentukan metode/strategi pembelajaran dalam silabi	1	2	3	4	5
4. Apakah anda menentukan alat peraga sebelum proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
5. Apakah anda menentukan media pembelajaran pada SAP	1	2	3	4	5
6. Apakah anda menentukan sumber belajar (buku sumber/pustaka terkini/lab, dll saat membuat silabi	1	2	3	4	5
7. Apakah anda merancang bahan ujian sesuai aturan saat menyiapkan materi kuliah	1	2	3	4	5

8. Apakah anda melakukan kontrak belajar	1	2	3	4	5
9. Apakah anda menerapkan model ruang sesuai metode pembelajaran	1	2	3	4	5
10. Apakah anda mengaitkan teori yang telah diperoleh mahasiswa dengan materi yang akan diajarkan	1	2	3	4	5
11. Apakah anda menepati waktu dan jadwal kuliah yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
12. Apakah anda menggunakan alat peraga sesuai dengan SAP	1	2	3	4	5
13. Apakah anda menggunakan media pembelajaran setiap menyampaikan materi kuliah	1	2	3	4	5
14. Apakah anda memberi penguat saat mahasiswa bertanya/menjawab pertanyaan	1	2	3	4	5
15. Apakah anda memberikan tugas terstruktur pada mahasiswa	1	2	3	4	5
16. Apakah anda membuat kisi-kisi soal sesuai aturan sebelum ujian	1	2	3	4	5
17. Apakah anda menyelenggarakan UTS setiap mata kuliah yang diajarkan	1	2	3	4	5
18. Apakah Anda menyelenggarakan UAS sesuai ketentuan setiap matakuliah yang diajarkan	1	2	3	4	5

19. Apakah anda menyerahkan nilai tepat waktu setiap mata kuliah yang diampu	1	2	3	4	5
20. Apakah anda melakukan umpan balik pada mahasiswa terhadap tugas terstruktur	1	2	3	4	5
21. Apakah anda melakukan penilaian formatif dan memberikan umpan balik	1	2	3	4	5



Lampiran 2

FREQUENCIES VARIABLES=jk pndk
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics			
		Jenis Kelamin	Pendidikan
N	Valid	84	84
	Missing	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- laki	58	69.0	69.0	69.0
	Perempuan	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	65	77.4	77.4	77.4
	S3	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item	r _{hitung}	Signifkansi	Kesimpulan	Item	r _{hitung}	Signifkansi	Kesimpulan
x1.1	0,310**	0,214	valid	x2.1	0,784**	0,214	valid
x1.2	0,319**	0,214	valid	x2.2	0,758**	0,214	valid
x1.3	0,393**	0,214	valid	x2.3	0,769**	0,214	valid
x1.4	0,594**	0,214	valid	x2.4	0,701**	0,214	valid
x1.5	0,381**	0,214	valid	x2.5	0,500**	0,214	valid
x1.6	0,617**	0,214	valid	x2.6	0,693**	0,214	valid
x1.7	0,593**	0,214	valid	x2.7	0,747**	0,214	valid
x1.8	0,647**	0,214	valid	x2.8	0,711**	0,214	valid
x1.9	0,545**	0,214	valid	x2.9	0,684**	0,214	valid
x1.10	0,460**	0,214	valid	x2.10	0,618**	0,214	valid
x1.11	0,637**	0,214	valid	x2.11	0,647**	0,214	valid
x1.12	0,514**	0,214	valid	x3.1	0,752**	0,214	valid
x1.13	0,515**	0,214	valid	x3.2	0,807**	0,214	valid
x1.14	0,566**	0,214	valid	x3.3	0,821**	0,214	valid
x1.15	0,650**	0,214	valid	x3.4	0,810**	0,214	valid
x1.16	0,502**	0,214	valid	x3.5	0,785**	0,214	valid
x1.17	0,455**	0,214	valid	x3.6	0,783**	0,214	valid
x1.18	0,299**	0,214	valid	x3.7	0,845**	0,214	valid
x1.19	0,244*	0,214	valid	x3.8	0,822**	0,214	valid
x4.1	0,724**	0,214	valid	x3.9	0,857**	0,214	valid
x4.3	0,760**	0,214	valid	x3.10	0,807**	0,214	valid
x4.4	0,696**	0,214	valid	x4.21	0,285**	0,214	valid
x4.5	0,702**	0,214	valid	x4.22	0,309**	0,214	valid
x4.6	0,712**	0,214	valid	x4.23	0,353**	0,214	valid
x4.7	0,672**	0,214	valid	x4.24	0,349**	0,214	valid
x4.8	0,728**	0,214	valid	y1	0,792**	0,214	valid
x4.9	0,745**	0,214	valid	y2	0,691**	0,214	valid
x4.10	0,757**	0,214	valid	y3	0,778**	0,214	valid
x4.11	0,682**	0,214	valid	y4	0,807**	0,214	valid
x4.12	0,760**	0,214	valid	y5	0,735**	0,214	valid
x4.13	0,704**	0,214	valid	y6	0,753**	0,214	valid
x4.14	0,633**	0,214	valid	y7	0,756**	0,214	valid
x4.15	0,647**	0,214	valid	y8	0,752**	0,214	valid
x4.16	0,703**	0,214	valid	y9	0,797**	0,214	valid
x4.17	0,677**	0,214	valid	y10	0,794**	0,214	valid
x4.18	0,675**	0,214	valid	y11	0,732**	0,214	valid
x4.19	0,710**	0,214	valid	y12	0,763**	0,214	valid
x4.20	0,683**	0,214	valid	y13	0,748**	0,214	valid

Tabel Lanjutan

Item	r_{hitung}	Signifikansi	Kesimpulan	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Kesimpulan
y14	0,818**	0,214	valid	y18	0,790**	0,214	valid
y15	0,797**	0,214	valid	y19	0,818**	0,214	valid
y16	0,789**	0,214	valid	y20	0,791**	0,214	valid
y17	0,811**	0,214	valid	y21	0,477**	0,214	valid



Lampiran 4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11 x1.12
x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1.18 x1.19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	64.49	38.879	.213	.816
x1.2	64.44	40.081	.110	.819
x1.3	64.54	37.818	.286	.813
x1.4	64.48	36.277	.517	.800
x1.5	64.42	37.860	.269	.814
x1.6	64.69	36.240	.546	.798
x1.7	64.55	36.154	.513	.800
x1.8	64.81	34.445	.555	.796
x1.9	64.81	36.590	.459	.803
x1.10	64.63	37.224	.361	.809
x1.11	64.55	36.106	.569	.797
x1.12	64.81	36.783	.423	.805
x1.13	64.74	37.208	.434	.805
x1.14	64.95	36.383	.482	.802
x1.15	64.79	36.098	.586	.797
x1.16	64.71	37.725	.431	.805
x1.17	64.94	37.454	.362	.808
x1.18	64.31	38.843	.192	.818
x1.19	64.43	39.356	.136	.821

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10 x2.11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	37.49	20.205	.732	.874
x2.2	37.45	19.745	.690	.875
x2.3	37.48	19.289	.696	.875
x2.4	37.46	19.722	.610	.881
x2.5	37.73	21.695	.399	.892
x2.6	37.44	20.755	.625	.880
x2.7	37.46	19.577	.671	.876
x2.8	37.46	20.228	.637	.878
x2.9	37.46	21.095	.622	.880
x2.10	37.75	20.623	.520	.886
x2.11	37.67	20.659	.562	.883

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3.8 x3.9 x3.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	33.63	28.212	.698	.937
x3.2	33.54	27.577	.760	.935
x3.3	33.64	27.389	.776	.934
x3.4	33.48	26.662	.755	.935
x3.5	33.57	27.019	.725	.936
x3.6	33.52	27.650	.731	.936
x3.7	33.49	26.711	.801	.932
x3.8	33.49	27.458	.779	.934
x3.9	33.46	26.276	.815	.932
x3.10	33.54	26.782	.752	.935

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x4.1 x4.2 x4.3 x4.4 x4.5 x4.6 x4.7 x4.8 x4.9 x4.10 x4.11 x4.12
x4.13 x4.14 x4.15 x4.16 x4.17 x4.18 x4.19 x4.20 x4.21 x4.22 x4.23 x4.24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4.1	85.90	96.497	.695	.933
x4.2	85.81	96.879	.540	.935
x4.3	85.76	95.027	.731	.933
x4.4	85.86	95.546	.660	.933
x4.5	85.98	96.481	.671	.933
x4.6	85.92	95.065	.677	.933
x4.7	85.94	96.707	.638	.934
x4.8	85.82	94.365	.692	.933
x4.9	85.69	93.855	.710	.933
x4.10	85.80	94.308	.725	.932
x4.11	85.79	95.905	.645	.934
x4.12	85.71	93.676	.726	.932
x4.13	85.82	94.727	.665	.933
x4.14	85.98	96.433	.591	.934
x4.15	85.89	96.506	.608	.934
x4.16	85.88	95.817	.669	.933
x4.17	85.87	95.754	.639	.934
x4.18	85.94	95.743	.636	.934
x4.19	85.89	94.531	.671	.933
x4.20	85.87	96.139	.647	.934
x4.21	85.80	101.609	.230	.939
x4.22	85.93	100.862	.247	.939
x4.23	86.15	100.446	.295	.939
x4.24	85.96	101.191	.303	.938

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18
y19 y20 y21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	71.42	137.138	.768	.961
y2	71.23	138.996	.659	.962
y3	71.36	137.003	.752	.961
y4	71.45	135.094	.781	.961
y5	71.67	136.225	.701	.962
y6	71.62	136.480	.722	.961
y7	71.52	137.096	.727	.961
y8	71.51	137.434	.724	.961
y9	71.31	137.180	.774	.961
y10	71.37	137.874	.772	.961
y11	71.37	137.055	.699	.962
y12	71.67	136.153	.733	.961
y13	71.71	136.110	.716	.961
y14	71.40	135.810	.795	.960
y15	71.37	137.826	.775	.961
y16	71.39	136.675	.764	.961
y17	71.60	133.738	.784	.961
y18	71.29	137.435	.767	.961
y19	71.56	137.165	.798	.961
y20	71.36	136.762	.767	.961
y21	71.31	141.879	.424	.965

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 Y
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X1)	84	2.74	4.58	3.5909	.33729
Budaya Kerja (X2)	84	2.00	4.55	3.7532	.44839
Motivasi (X3)	84	2.00	4.60	3.7262	.57731
Locus Of Control (X4)	84	2.38	4.63	3.7336	.42634
Kinerja Dosen (Y)	84	2.05	5.00	3.5726	.58471
Valid N (listwise)	84				



Lampiran 5

Correlations

		Kinerja Dosen (Y)	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Locus Of Control (X4)
Pearson Correlation	Kinerja Dosen (Y)	1.000	.187	.538	.495	.482
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.187	1.000	.115	.069	.049
	Budaya Kerja (X2)	.538	.115	1.000	.302	.262
	Motivasi (X3)	.495	.069	.302	1.000	.236
	Locus Of Control (X4)	.482	.049	.262	.236	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Dosen (Y)	.	.044	.000	.000	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.044	.	.149	.267	.329
	Budaya Kerja (X2)	.000	.149	.	.003	.008
	Motivasi (X3)	.000	.267	.003	.	.015
	Locus Of Control (X4)	.000	.329	.008	.015	.
N	Kinerja Dosen (Y)	84	84	84	84	84
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	84	84	84	84	84
	Budaya Kerja (X2)	84	84	84	84	84
	Motivasi (X3)	84	84	84	84	84
	Locus Of Control (X4)	84	84	84	84	84

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus Of Control (X4), Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X3), Budaya Kerja (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus Of Control (X4), Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X3), Budaya Kerja (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.716 ^a	.512	.487	.41868	.512	20.719	4	79	.000	2.195

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control (X4), Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X3), Budaya Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.528	4	3.632	20.719	.000 ^a
	Residual	13.848	79	.175		
	Total	28.376	83			

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control (X4), Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X3), Budaya Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.590	.677	2.349	.021					
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.191	.137	.110	1.394	.167	.187	.155	.110	.985
	Budaya Kerja (X2)	.457	.110	.351	4.143	.000	.538	.422	.326	.863
	Motivasi (X3)	.312	.085	.308	3.677	.000	.495	.382	.289	.882
	Locus Of Control (X4)	.428	.113	.312	3.775	.000	.482	.391	.297	.904

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)



Coefficient Correlations^a

Model			Locus Of Control (X4)	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Motivasi (X3)	Budaya Kerja (X2)
1	Correlations	Locus Of Control (X4)	1.000	-.014	-.170	-.204
		Kepemimpinan Transformasional (X1)	-.014	1.000	-.033	-.094
		Motivasi (X3)	-.170	-.033	1.000	-.252
		Budaya Kerja (X2)	-.204	-.094	-.252	1.000
	Covariances	Locus Of Control (X4)	.013	.000	-.002	-.003
		Kepemimpinan Transformasional (X1)	.000	.019	.000	-.001
		Motivasi (X3)	-.002	.000	.007	-.002
		Budaya Kerja (X2)	-.003	-.001	-.002	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Locus Of Control (X4)
1	1	4.959	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.017	17.068	.01	.07	.00	.91	.02
	3	.010	21.881	.01	.35	.16	.06	.42
	4	.010	22.496	.00	.00	.79	.02	.40
	5	.003	38.496	.97	.57	.05	.01	.15

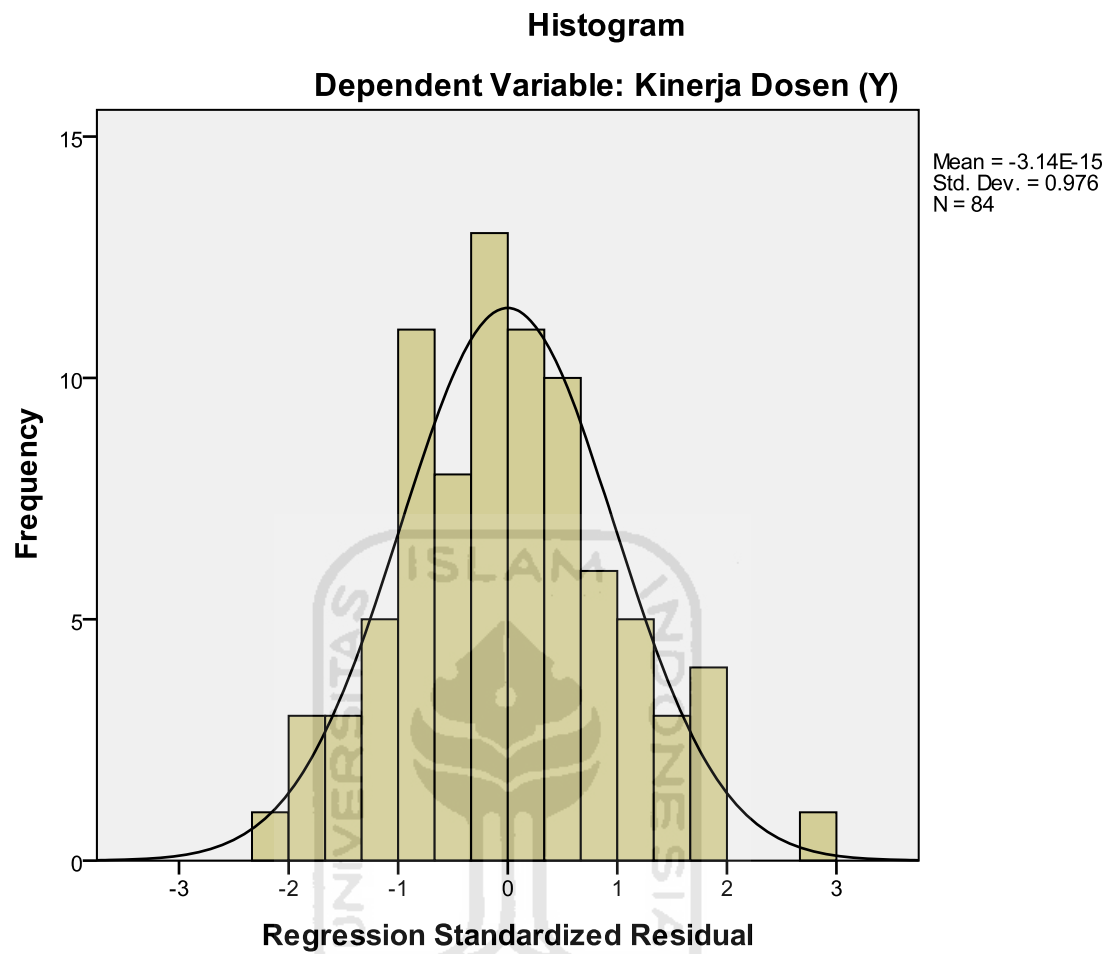
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

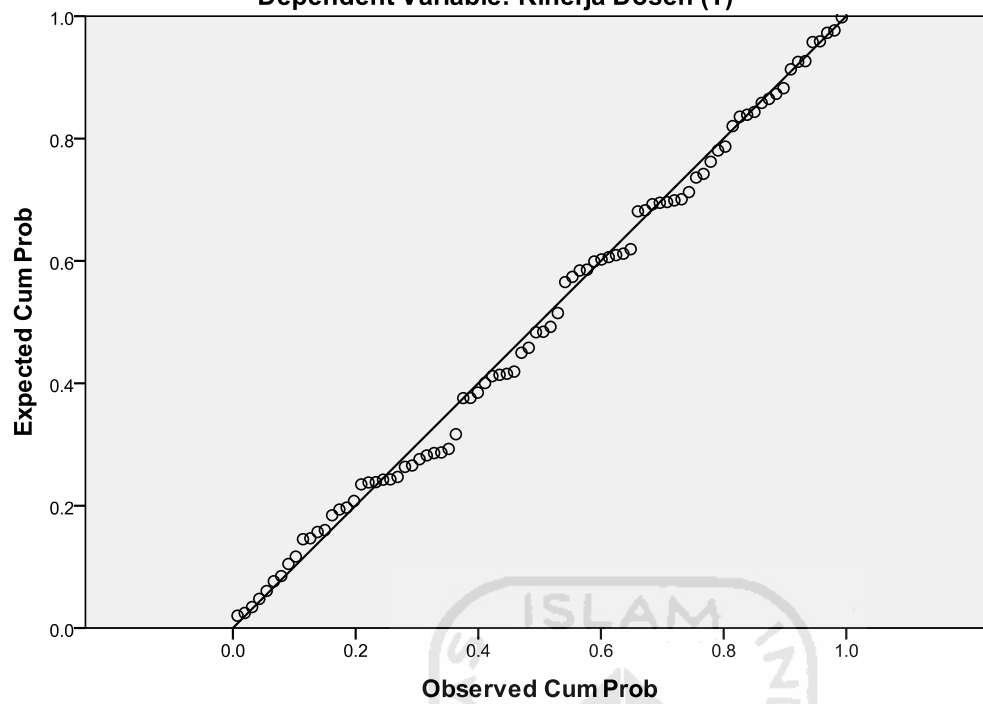
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5729	4.3596	3.5726	.41837	84
Residual	-.85783	1.21063	.00000	.40847	84
Std. Predicted Value	-2.389	1.881	.000	1.000	84
Std. Residual	-2.049	2.892	.000	.976	84

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Char ts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)****Scatterplot****Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)**