PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN IAIN CURUP

DISERTASI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Agama Islam
Program Studi Pendidikan Islam

Oleh:

A D R I P E N
NIM. 88306057

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

IMAM BONJOL PADANG

2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: A d r i p e n
N I M	: 88306057
Tempat/Tanggal Lahir	: Pd. Gadang / 4 Mei 1965.
Pekerjaan	: Mahasiswa PPS UIN Imam Bonjol Padang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi saya yang berjudul **" Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IAIN Curup "** benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Padang, 12 Desember 2018

Saya yang menyatakan

A d r i p e n

PERSETUJUAN PROMOTOR

Disertasi yang berjudul " **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN IAIN CURUP** " yang ditulis oleh **Adripen** , NIM 88306057, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang Ujian Disertasi Terbuka (Promosi Doktor).

Padang, 18 Februari 2019

Promotor

Prof. Dr. Syafruddin Nurdin, M.Pd.	**Prof. Dr. Zulmuqim, MA**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN
DISERTASI TERBUKA

Disertasi yang berjudul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN IAIN CURUP"** yang ditulis oleh saudara **Adripen** NIM 88306057 telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian disertasi terbuka (Promosi Doktor) pada tanggal 25 Maret 2019.

Padang, 2 April 2019

Ketua
Prof. Dr. Awis Karni, M.Ag
(.....)

Sekretaris
Dr. Rehani, M.Ag
(.....)

Anggota
Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd
(.....)

Prof. Dr. Asnawir, M.Pd
(.....)

Dr. Gusril Kenedi, M.Pd
(.....)

Prof. Dr. Syafruddin Nurdin, M.Pd
(.....)

Prof. Dr. Zulmuqim, M.A
(.....)

ABSTRAK

Adripen (2018): Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IAIN Curup. Disertasi (S3). PPS Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang

Keberadaan dosen di perguruan tinggi mempunyai peran dan arti penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dalam bidang ilmu pengetahuan, tekhnologi, seni dan budaya, yang dilaksanakan melalui kegiatan tri dharma perguruan tinggi. Untuk itu seorang dosen dituntut untuk berkinerja tinggi baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Namun kenyataannya masih banyak dosen di IAIN Curup yang memiliki kinerja rendah dalam bidang tridharma tersebut. Rendahnya kinerja dosen ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya; Budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi profesional dosen dan motivasi kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; apakah budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi profesional, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di IAIN Curup. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengungkapkan ada atau tidaknya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Curup.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, serta tekhnik analisis jalur (*path analysis*). Populasinya keseluruhan dosen di IAIN Curup sebanyak 98 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *dispropotionate stratified random sampling*. Sampel penelitian ini terdiri dari 82 orang. Teknik pengumpulan berupa pernyataan butiran instrumen dikembangkan berdasarkan definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi pada variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu instrumen kinerja dosen sebagai variabel endogen dan 4 variabel exogen, yaitu instrumen budaya organisasi, instrumen kepemimpinan, instrumen kompetensi professional dan instrumen motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel terhadap rendahnya kinerja dosen di IAIN Curup meliputi : (1) budaya organisasi sebesar 3,34 % ; (2) kepemimpinan sebesar 16,24 % ; (3) kompetensi profesional sebesar 2,82 % ; (4) motivasi kerja sebesar 7,34 % ; (5) budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 2,62 % ; (6) kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 22,18 % ; (7) kompetensi profesional terhadap motivasi kerja sebesar 4,62 % ; (8) pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebesar 0,63 % ; (9) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebesar 4,28 % ; (10) pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebesar 0,78 %..

Kata kunci: Kinerja Dosen, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Adripen (2018). The Effect of Organizational Culture, Leadership, Professional Competence and Work Motivation toward lecturers performance in IAIN Curup. Dissertation (S3). PPS State Islamic University (UIN) Imam Bonjol Padang.

The purpose of this research is to determine the empirical factors that influence the lecturer's performance viewed from organizational culture, leadership, professional competence, and work motivation. The method used was a survey method. The technique in the research was a path analysis. The population in this study was 98 lecturers at IAIN Curup. The technique used in sampling was a disproportionate stratified Random Sampling. The sample of this research consisted of 82 people.

The data collection techniques in the form of instrument items statements were developed based on conceptual definitions, operational and grids on the research variables. The instruments used to measure in this research, namely lecturer performance instruments as endogenous variables and 4 exogenous variables namely organizational culture instruments, leadership instruments, professional competency instruments and work motivation instruments. the data sources were primary and secondary data. The data analysis technique uses descriptive analysis and inductive analysis consisting of a normality test, homogeneity test, path analysis test.

The results of the research indicate that (1) there was a direct influence of organizational culture on the lecturer performance as much 3.34% ; (2) leadership has an influence on the lecturers performance as much 16.24% ; (3) there was a influence of professional competence on the performance of lecturers as much 2, 82% ; (4) there was a direct effect of work motivation on lecturer performance as much 7.34% ; (5) there was a direct influence of organizational culture on work motivation of 2.62% ; (6) there was a direct influence of leadership on work motivation of 22,18% ; (7) there was a direct influence of professional competence on work motivation of 4.62% ; (8) there was an indirect influence of school organizational culture on the performance of lecturers through work motivation of 0.63% ; (9) there was not influence directly of leadership to the lecturers performance through work motivation of 4.28% ; (10) there was an indirect influence of professional competence on the lecturers performance through work motivation 0.78%. Thus, to improve the lecturer's performance can be done by improving organizational culture, leadership, professional competence, and work motivation.

Keywords: lecturer performance, organizational culture, leadership, professional competence, work motivation.

ملخص

تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة والكفاءة المهنية ، وحفز العمل على أداء المحاضر في جامعة جورف الإسلامية الحكومية برنامج أطروحة الدراسات العليا بجامعة إمام بنجول الإسلامية الحكومية

كان الغرض من هذا البحث هو اكتشاف العوامل التي تؤثر على أداء المحاضرين من وجهة نظر تجريبية الى : الثقافة التنظيمية و القيادة والكفاءة المهنية والدافع العمل وطريقة البحث المستخدمة هي طريقة المسح باسلوب تحليل المسار *path analysis*. وكان عدد السكان فى هذا البحث 98 محاضربأسلوب فى أخذ العينيات هي غير متناسب عينة عشوائية طبقية

dispropotionates stratified random sampling والعينة تتكون من 82 محاضر .تقنية جمع البيانات في شكل بيان صك الحبوب على أساس التعريف المفاهيمي والتعريف التشغيلي والشبكة في متغير البحث. الأداة المستخدمة في هذا البحث هي أداة أداء المحاضر كمتغير متنامي و 4 متغيرات خارجية ، وهي أدوات الثقافة التنظيمية ، أدوات القيادة ، أدوات الكفاءة المهنية وأدوات تحفيز العمل. مصدرالبيانات من البيانات الأولية والبيانات الثانوية. و تحللت البيانات باستخدام التحليل الوصفي والتحليل الاستقرائي الذي يتكون من الاختبارات الطبيعية والاختبارات المتجانسة والاختبار مع تحليل المسار

استنادا إلى نتائج البحث تبين أن 1. هناك تأثير مباشر للثقافة التنظيمية على أداء المحاضرين بنسبة 43 ٪ .2. القيادة لها تأثير على أداء المحاضر بنسبة 16.24 ٪. 3. يوجد تأثير الكفاءة المهنية على أداء المحاضر بنسبة 2.82٪. 4. هناك تأثير مباشر لدوافع العمل على أداء المحاضر بنسبة 7.34٪. 5 هناك تأثير مباشر للثقافة التنظيمية على الدافع الكبير للعمل 2.62 ٪. 6. هناك تأثير مباشر للقيادة على دافع العمل بنسبة 0.63 ٪. 7. هناك تأثير مباشر من الكفاءة المهنية على الدافع العمل من 4.62 ٪. 8. هناك تأثير غير مباشر للثقافة التنظيمية للمدارس على أداء المحاضرين من خلال تحفيز العمل بنسبة 0.63٪. 9. القيادة لها تأثير غير مباشر على أداء المحاضر من خلال تحفيز العمل بنسبة 4.28٪. 10. يوجد تأثير غير مباشر للكفاءة المهنية على أداء المحاضرين من خلال تحفيز العمل بنسبة 0.78٪. من أجل تحسين أداء المحاضر ، يمكن القيام بذلك من خلال تحسين الثقافة التنظيمية والقيادة والكفاءة المهنية ودوافع العمل

الكلمات المفتاحية: أداء المحاضر ، الثقافة التنظيمية ، القيادة ، الكفاءة المهنية ، دافعية العمل

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis aturkan kehadirat Allah SWT, dimana atas rahmat, nikmat, karunia dan hidayah Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan "Disertasi" dalam rangka penyelesaian Program Doktor (S3) pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang . Salawat dan salam diaturkan kehadirat Allah untuk disampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah bagi umat manusia.

Penyelesaian disertasi ini dilakukan melalui proses yang panjang dan bantuan dari banyak pihak yang turut memberikan kontribusi terhadap kegiatan penelitian dan penulisannya, baik dalam bentuk bimbingan, petunjuk, arahan, kontribusi pemikiran serta kesempatan dan fasilitas dalam melakukan penyelesaian disertasi ini. Pada kesempatan ini, dari lubuk hati yang dalam, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu secara keseluruhan. Semoga bantuan, pertolongan dan jasa yang telah diberikan dibalasi oleh Allah SWT sebagai Amal Shaleh, Amiiin Ya Rabbal 'alamin.

Untuk itu rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Rektor UIN Imam Bonjol Padang beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Direktur Pascasarjana, Ketua dan Sekretaris Program Studi S3 Pendidikan Islam yang telah memberikan kesempatan, dorongan dan masukan kepada penulis sejak dari proses perkuliahan sampai dengan penyelesian Disertasi ini.
2. Prof. Dr. Syafruddin Nurdin, M.Pd selaku Promotor dan Prof. Dr. Zulmuqim M.A selaku ko Promotor, dimana dengan keikhlasan, beliau telah memberikan arahan, masukan, bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan disertasi ini mulai dari penulisan proposal, pelaksanaan

penelitian serta panulisan laporan walaupun kesemuanya itu dilakukan di tengah kesibukan kesehariannya. Kesemuanya merupakan suatu hal yang yang tidak terbalas dan tidak dapat dihargai dengan apapun. Hanya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya yang dapat saya sampaikan.

3. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) serta Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam FTIK IAIN Batusangkar yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.
4. Rektor, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, yang telah memberikan kesempatan, peluang dan fasilitas kepada penulis untuk melakukan penelitian di lembaga yang beliau pimpin.
5. Para dosen IAIN Curup yang telah berkenan dan bermurah hati memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini, yang sekaligus berperan sebagai sampel penelitian
6. Teman-teman dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar yang selalu memberikan semangat dan dorongan, kontribusi pikiran serta kesempatan untuk melakukan uji coba instrumen kepada penulis guna menyelesaikan disertasi ini.
7. Bapak Partomuan Harahap M.Ag , Dr. Ridwal Trisoni M.Pd , Dr. David Azis M.Pd , Dr. Nofripul MM, Nasfizar SE, M.Si , Dr. Ulya Atsani M.Hum, Ihsan Ikhwana, A.Md dan Ibu Dra. Desmita M.Si, Eliwatis M.Ag. Susi Herawati M.Pd, Dr. Suswati Hendriani M.Pd. Tri Yuliani M.Pd. dan rekan-rekan lain nya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan masukan, dorongan moril serta melaksanakan diskusi-diskusi tentang masalah penelitian.
8. Rekan-rekan sejawat baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Da'wah (FUAD) IAIN Batusangkar yang

telah memberikan banyak kontribusi dan motivasi pada penulis untuk menyelesaikan disertasi.

Teristimewa yang mulia ayahanda “Anwar Tuanku Batuah” (alm) dan Ibunda “Sayati” (alm), yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis sehingga dengan jasa dan usaha beliau penulis dapat hidup layak sebagaimana adanya, sekali lagi terima kasih ayahanda dan ibunda. Demikian pula, kepada kakanda Anelda, Drs. Armaini (alm), Asnelyetti dan Ir. Adrizal yang turut memberikan bimbingan, arahan serta bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menempuh pendidikan, demikian pula kepada anak, para ponakan dan cucu semuanya.

Istri tercinta Dra. Irdanelis dan ananda tersayang Hanif Fajri, S.Komp. Adzkia Arif, S.Ikom, Fauzil Abrar, Hidzra Wafi Habib, dan Aisyah Nurul Jannah yang selalu setia mendampingi penulis baik dalam masa perkuliahan maupun menyelesaikan disertasi dimana mereka telah berkorban waktu dan kasih sayang karena kesibukan penulis, demikian pula dengan kakak dan adik ipar yang telah turut memberikan perhatian.

Terhadap semua bantuan moril dan materil serta pemikiran yang telah diberikan oleh semua pihak sebagaimana disebutkan di atas, dengan kerendahan hati dan ketulusan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga menjadi amal sholeh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Amiiin Ya Rabbal ‘alamin.

Padang, 2 April 2019

ADRIPEN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
PERSETUJUAN PROMOTOR ..... **v**
PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN DISERTASI TERBUKA .... **vii**
ABSTRAK BAHASA INDONESIA ..... **ix**
ABSTRAK BAHASA INGGRIS ..... **xi**
ABSTRAK BAHASA ARAB ..... **xiii**
KATA PENGANTAR ..... **xv**
DAFTAR ISI ..... **xix**
DAFTAR TABEL ..... **xxiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxvii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 15
C. Pembatasan Masalah 17
D. Rumusan Masalah 17
E. Tujuan Penelitian 18
F. Manfaat Penelitian 19
BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS
A. Landasan Teori 21
1. Pengertian Kinerja 21
a. Pengertian Kinerja 21
b. Indikator Kinerja Dosen 24
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 28
d. Mengukur Kinerja 33
e. Penilaian Kinerja 34

2. Budaya Organisasi 36
a. Pengertian Budaya Organisasi 36
b. Tujuan dan Fungsi Budaya Organisasi..... 39
c. Karakteristik Budaya Organisasi..... 42
3. Kepemimpinan..... 46
4. Kompetensi Profesional 54
5. Motivasi Kerja..... 57
a. Pengertian Motivasi Kerja..... 57
b. Fungsi Motivasi..... 60
c. Teori-teori Motivasi 63
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 66
e. Indikator Motivasi Kerja 67
B. Penelitian Relevan 69
C. Kerangka Berpikir 75
D. Pengajuan Hipotesis..... 82

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian 85
B. Populasi dan Sampel..... 86
C. Teknik Pengumpulan Data 87
D. Instrumen Penelitian 89
E. Jenis dan Sumber Data..... 95
F. Teknik Analisis Data 95
G. Hipotesis Statistik..... 97

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian 101
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Dosen..... 101
2. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi..... 103
3. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan 105
4. Deskripsi Data Variabel Kompetensi Profesional 107

5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja 109
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data 111
1. Uji Normalitas 111
2. Uji Homogenitas 112
3. Pengujian Hubungan Linearitas 113
4. Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi 120
C. Pengujian Hipotesis 127
1. Pengajuan Model Konseptual 127
2. Model Analisis Jalur 128
3. Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer 129
4. Menguji Signifikansi Pengaruh 131
5. Mengisi Koefisien Jalur ke dalam Model 132
6. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 133
D. Pembahasan 139

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 145
B. Implikasi Penelitan 148
C. Saran 154

DAFTAR KEPUSTAKAAN 157

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rincian Dosen IAIN Curup	86
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	87
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrumen kinerja dosesn	90
Tabel 3.4	Kisi-kisi instrumen budaya organisasi	91
Tabel 3.5	Kisi-kisi instrumen kepemimpinan	93
Tabel 3.6	Kisi-kisi instrumen kompetensi profesional	94
Tabel 3.7	Kisi-kisi instrumen motivasi kerja	94
Tabel 3.8	Klasifikasi total capaian responden	96
Table 4.1	Distribusi Kecenderungan Kinerja Dosen	101
Tabel 4.2	Tingkat Capaian Responden Kinerja Dosen	102
Tabel 4.3	Distribusi Kecenderungan Kinerja Dosen	102
Tabel 4.4	Distribusi Kecenderungan Budaya Organisasi Budaya Organisasi	103
Tabel 4.5	Distribusi Kecenderungan Kepemimpinan	104
Tabel 4.6	Tingkat Capaian Responden Kepemimpinan	105
Tabel 4.7	Distribusi Kecenderungan Kompetensi Profesional	106
Tabel 4.8	Tingkat Capaian Responden Kompetensi Profesional	108
Tabel 4.9	Distribusi Kecendrungan Motivasi Kerja	109
Tabel 4.10	Tingkat Capaian Responden Motivasi Kerja	110
Tabel 4.11	Rangkuman Analisis Uji Normalitas	112
Tabel 4.12	Rangkuman Hasil Uji Hemogenitas Data	112
Tabel 4.13	Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Dosen (Y)	115
Tabel 4.14	Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Dosen (Y)	115
Tabel 4.15	Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kompetensi Profesional (X3) dan Kinerja Dosen (Y)	116

Tabel 4.16 Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Dosen (Y) 117
Tabel 4.17 Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X3) 117
Tabel 4.18 Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresia antara Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) 118
Tabel 4.19 Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Kompetensi Profesional (X3) dan Motivasi Kerja (X3) 119
Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Pengujian Linearitas Pengaruh Variabel Penelitian Menggunakan Teknik Uji F 120
Tabel 4.21 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) 121
Tabel 4.22 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) 122
Tabel 4.23 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Persamaan Regresi tentang Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) 123
Tabel 4.24 Analisis Varians (ANAVA) Hasil Analisis Regresi tentang Menganalisis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Dosen (Y) 123
Tabel 4.25 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi yang Menganalisis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (X4) 124
Tabel 4.26 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi yang Menganalisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (X4) 125

Tabel 4.27 Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional (X2) terhadap Motivasi Kerja (X4) 126
Tabel 4.28 Rangkuman Hasil Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi . 126
Tabel 4.29 Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen 137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Burke-Litwin Model of Organization Performance and Change	2
Gambar 2.1	Teori Kebutuhan Manusia menurut Maslow	59
Gambar 2.2	Kerangka Berfikir	82
Gambar 4.1	Kecenderungan Kinerja Dosen	102
Gambar 4.2	Kecendrungan Budaya Organisasi	104
Gambar 4.3	Kecendrungan Tingkat Kepemimpinan	106
Gambar 4.4	Kecendrungan Tingkat Kompetensi Profesional	108
Gambar 4.5	Kecendrungan Motivasi Kerja	110
Gambar 4.6	Model analisis pengaruh variabel Budaya Organisasi(X1), Kepemimpinan (X2), dan Kompetensi Profesional (X3) terhadap variabel Motivasi Kerja (X4) dan Kinerja Dosen (Y)	128
Gambar 4.7	Model analisis pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kompetensi Profesional (X3) terhadap variabel Motivasi Kerja (X4) dan Kinerja Dosen (Y)	133
Gambar 4.8	Model pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kompetensi Profesional (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap Kinerja Dosen (Y)	143