BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan adalah metode survei. Alasan memilih metode survei karena bersifat menerangkan atau menggambarkan fenomena yang sedang dipelajari tentang beberapa variabel yang mempengaruhi suatu diagram jalur *(parth).* Teknik dalam penelitian adalah analisis jalur *(parth analysis)*. Menurut Ridwan penggunaan *parth analysis* bermanfaat: 1) menjelaskan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, 2) prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, 3) faktor *determinan* yaitu penentuan variabel bebas yang mana berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, 4) pengujian model biasanya menggunakan teori *trimming*.

Dalam penelitian variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen *(exogenous variable)*, dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen *(endogenous variable)*. Terdapat 5 (lima) variabel yang dipelajari dalam penelitian ini yaitu variabel *budaya organisasi* (X1), variabel kepemimpinan (X2), variabel kompetensi professional (X3), motivasi kerja (X4) dan variabel kinerja dosen (Y) sebagai variabel endogen utama. Model hipotetik jalur pengaruh penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah dosen di IAIN Curup sebanyak 98 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rincian Dosen IAIN Curup

No.	Jabatan	Golongan	Frekuensi
1	Guru besar	Iv.e	1
2	Lektor Kepala	Iv.c	1
3	Lektor Kepala	Iv.b	7
4	Lektor Kepala	Iv.a	15
5	Lektor	III.d	29
6	Lektor	III.c	26
7	Asisten Ahli	III.b	9
8	Cados		10
Jumlah			**98**

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yaitu objek yang diteliti. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh A. Muri Yusuf[1], bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang telah terpilih dan mewakili populasi tersebut. Jadi sampel merupakan perwakilan dari populasi yang telah menggambarkan atau telah mewakili sesuai dengan kriterianya.

Pengambilan sampel ditetapkan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *dispropotionate stratified Random Sampling*, yaitu suatu tekhnik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.[2] Maka berdasarkan populasi di atas terdapat dosen yang berjabatan lektor kepala IV e 1 orang, lektor kepala IV c 1 orang, lektor kepala IV b 7 orang, lektor kepala IVa 15 orang, lektor III d 29 orang, lektor III c 26 orang, Asisten ahli III b 9 orang dan Cados 10 orang. Dari populasi diatas maka untuk jabatan lektor kepala IV e, Lektor Kepala IV c, Asisten Ahli III b diambil semuanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[1]A. Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*, (Padang ; UNP Press, 2005) , h.186

[2]Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung ; Alfabetta, 2012), Cet. Ke 15, h.121

sebagai sampel, sedangkan untuk jabatan Lektor Kepala IV a. Lektor III d, Lektor III c serta Cados sampelnya diambil sebesar 80 %, jumlah sampel di atas dapat ditabulasi sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Golongan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Guru besar	Ive	1	1
2	Lektor Kepala	Ivc	1	1
3	Lektor Kepala	Ivb	7	7
4	Lektor Kepala	Iva	15	12
5	Lektor	IIId	29	23
6	Lektor	IIIc	26	21
7	Asisten Ahli	IIIb	9	9
8	Cados		10	8
Jumlah			**98**	**82**

C. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel, diantaranya empat variabel eksogen dan satu variabel endogen. Berdasarkan penelitian di atas, maka yang menjadi variabel penelitian adalah sebgai berikut:

a. Variabel *Eksogen* (*exogeneous variable*) adalah budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), kompetensi profesional (X3) dan motivasi kerja (X4).
b. Variabel *Endogen* yaitu kinerja dosenIAIN Curup yang dilambangkan dengan (Y).

Teknik pengumpulan data penelitian berupa pernyataan butiran instrumen dikembangkan berdasarkan definisi konseptual, defenisi operasional dan kisi-kisi pada variabel penelitian. Sejumlah kegiatan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data penelitian, yaitu : 1) identifikasi tujuan pengukuran masing-masing variabel, 2) menjaga konsistensi isi instrumen mulai dari defenisi konseptual, defenisi operasional, dimensi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

indikator, dan sebaran butir pernyataan, 3) memeriksa instrumen dari aspek bahasa dan penggunaan istilah yang digunakan, 4) memeriksa konstruksi instrumen bertujuan untuk memudahkan pengujian oleh responden, 5) ujicoba instrumen, 6) mengumpulkan data penelitian, dan 7) melakukan konsolidasi data.

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk pengambilan data, maka instrumen ini diuji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan dan keterandalan dari instrumen tersebut. Setelah instrumen di uji coba maka dilakukan kalibrasi, yakni menguji validitas dan menghitung reliabilitas.

1. Validitas

Validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui ukuran yang menunjukan tingkat kesahihan sebuah instrumen. validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas isi adalah tingkat dimana suatu tes mengukur lingkup isi yang dimaksudkan. Validitas item bertitik tolak pada pertanyaan apakah item-item tes itu mewakili ukuran ruang lingkup isi yang dikehendaki, validitas sampling bertitik tolak pada seberapa bagus tes itu mewakili seluruh lingkup isi keseluruhan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Perhitungan untuk mencari tingkat validitas menggunakan bantuan program *excel for windows*, setelah itu untuk mengetahui tingkat validitas setiap butir pernyataan, ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi hasil perhitungan (r_{hitung}) dengan nilai kritik korelasi *product moment* (r_{tabel}) sebagai berikut:

a) Jika $r_{butir} > r_{tabel}$ pada nilai $\alpha = 0{,}05$, maka butir dianggap valid atau diterima.

b) Jika $r_{butir} < r_{tabel}$ pada nilai α = 0,05, maka butir dianggap tidak valid atau gugur.

2. Reliabilitas

Maryunis menjelaskan reliabilitas adalah suatu alat pengumpul data yang ditentukan dengan suatu koefisien yang disebut koefesien reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan konsistensi berapapun tes itu mengukur. Selanjutnya Nasution menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukan hasil yang sama. Jadi perhiitungan reliabilitas ini untuk menentukan sejauh mana alat ukur mampu dipercayai atau di andalkan. Dalam hal ini, instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data. Untuk mencari tingkat reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach.* Perhitungan untuk mencari tingkat reliabilitas menggunakan bantuan program *excel for windows*.

D. Instrument Penelitian

Terdapat empat instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu instrumen prestasi kinerja dosen sebagai variabel *endogen* dan 4 variabel *exogen* lainnya yaitu instrumen *budaya organisasi*, instrumen kepemimpinan, instrumen kompetensi professional dan instrumen motivasi kerja. Definisi konseptual dan operasional serta kisi-kisi instrumen masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Dosen (Y)

a. Definisi konseptual

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban sebagai dosen, dengan kata lainkinerja dosen merupakan penampilan atau unjuk kerja dosen dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

b. Defenisi operasional

Kinerja dosen IAIN Curup merupakan hasil kerja, prestasi kerja atau unjuk kerja berdasarkan penilaian dari tugas pokok dan fungsi dari seorang dosen sebagai penyelenggara kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi ; (1) Pendidikan dan Pengajaran, (2) penelitian dan (3) pengabdian pada masyarakat.

c. Kisi-kisi instrument

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrument kinerja dosen

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Dosen	**Pendidikan dan pengajaran**	Dokumen perkuliahan
		Pembimbingan mahasiswa
		Menyampaikan orasi ilmiah
		Membina kegiatan mahasiswa
	Penelitian	Melakukan penelitian dan publikasi ilmiah
		Menyajikan makalah dalam seminar.
		Membuat rancangan karya tekhnologi dan seni.
	Pengabdian pada masyarakat	Pengembangan hasil penelitian
		Memberikan pelatihan dan penyuluhan
		Memberikan pelayanan dan pendampingan pada masyarakat

Sumber: SNPT

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

d. Validasi instrument

Untuk menentukan diterima tidaknya setiap butir pertanyaan yang dianalisis, diperlukan kriteria analisis, baik kriteria mengenai pengujian validitas maupun reliabilitas Untuk menguji validitas butir menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Untuk menentukan reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach.*.

Dalam pengujian validitas instrumen, taraf nyata yang digunakan adalah α 0,05. Butir pernyataan dikatakan valid, jika koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) atau r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}, sesuai taraf

nyata yang telah ditentukan dengan N = 30. Sesuai kriteria di atas, diperoleh besaran r-tabel adalah 0,361.

2. Budaya Organisasi (X1)

a. Defenisi konseptual

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi, dengan demikian budaya organisasi merupakan pedoman yang dianut suatu organisasi yang merupakan pemikiran yang sama dalam organisasi.

b. Defenisi operasional

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang mentradisi, dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan, dengan kata lain budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi yang mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota seperti kamauan berinovasi dan pengambilan resiko, perhatian yang mendalam terhadap pekerjaan, berorientasi pada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim atau kelompok serta agresivitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

c. Kisi-kisi instrument

Tabel 3.4 Kisi-kisi instrument budaya organisasi

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	***Innovation and risk taking*** (Inovasi dan Pengambilan resiko)
	Attention to detail (Perhatian terhadap detail)
	Outcome orientation (Orientasi hasil)
	People orientation (Orientasi individu)
	Team orientation(Orientasi terhadap tim)
	Aggressiveness (Agresivitas)
	Stability (Stabilitas)

d. Validasi instrumen

Untuk menentukan diterima tidaknya setiap butir pertanyaan yang dianalisis, diperlukan kriteria analisis, baik kriteria mengenai pengujian validitas maupun reliabilitas Untuk menguji validitas butir menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Untuk menentukan reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach.*.

Dalam pengujian validitas instrumen, taraf nyata yang digunakan adalah α 0,05. Butir pernyataan dikatakan valid, jika koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) atau r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}, sesuai taraf nyata yang telah ditentukan dengan N = 30. Sesuai kriteria di atas, diperoleh besaran r-tabel adalah 0,361.

3. Kepemimpinan

a. Defenisi konseptual

Kemampuan seseorang pemimpin dalam membangun, menciptakan, dan mengkomunikasikan visi serta berfikir strategis untuk dapat mengarahkan dan merubah organisasi ke arah yang lebih baik sehingga dapat meraih keunggulan dan keberhasilan di masa depan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

b. Defenisi operasional

Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah peran dan tindakan yang dilakukandan diambil oleh rektorIAIN dalam menentukan arah lembaga, sebagai *Agent of change* , sebagai juru bicara sekaligus memerankan diri sebagai pelatih dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama.

c. Kisi-kisi instrumen

Tabel 3.5 Kisi-Kisi instrument kepemimpinan

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kepemimpinan	**Penentu arah**	Menetapkan visi dan misi
		Menetapkan tujuan
		Menetapkan sasaran strategis
	Agen perobahan	Inisiatif
		Kreatif
	Juru bicara	Menyampaikan gagasan
		Mensosialisasikan visi dan misi secara internal dan aksternal
		Bertindak sebagai negosiator dalam hubungannya dengan fihak luar.
		Membangun kerjasama dan membangun jaringan eksternal
	Pelatih	Memberi teladan
		Memberi semangat untuk belajar dan tumbuh
		Membangun percaya diri
		Menghargai keberhasilan

4. Kompetensi Profesional

a. Defenisi konseptual

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab. Kompetensi ini digambarkan sebagai kaeakteristik dasar seseorang yang menggunakan bagian keprofesionalannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi prilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya berpengarh kepada kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerjanya.

b. Defenisi operasional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara utuh mulai dari menyiapkan dokumen perkuliahan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

berbagai keterampilan mengajar serta kemampuan untuk melaksanakan kegiatan evaluasi pembelajaran.

c. Kisi-kisi instrumen

Tabel 3.6 Kisi – Kisi instrument kompetensi profesional

Variabel	Indikator
Kompetensi Profesional	**Menyiapkan dokumen perkuliahan**
	Melaksanakan perkuliahan
	Melakukan evaluasi

5. Motivasi Kerja

a. Defenisi konseptual

Motivasi kerja merupakan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan semangat atau dorongan (*drives*) dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan (*goals*) dalam pekerjaan yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan (*needs*) individu dan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu mengambangkan dan memajukan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

b. Defenisi operasional

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan dorongan atau keinginan dosen yang muncul dari dalam dirinya untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, kemauan untuk bekerja keras serta adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dilaksanakan.

c. Kisi-kisi instrumen

Tabel 3.7 Kisi-Kisi instrument motivasi kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator
	Dorongan akan keberhasilan	Harapan akan keberhasilan
		Menghindari kegagalan
		Nilai insentif

Motivasi Kerja	**Dorongan kerja keras**	Meningkatkan kualitas kerja
		Meningkatkan kemampuan kerja
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	Dorongan untuk tanggung jawab	Tanggung jawab pada atasan
		Tanggung jawab pada tugas
		Tanggung jawab pada kegagalan

E. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan lapaoran penelitian dibutuhkan data sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden, yang mana data ini merupakan jawaban yang diberikan responden melalui kuisioner yang teleh diberikan kepada responden yang mencakup data tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen IAIN Curup.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari institusi pendidikan di IAIN Curup.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban setiap variabel maka harus ditentukan terlebih dahulu ktriteria objektif, menurut Sugiyono (1999 : 74) digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{X}{n} \; x \; 100\%$$

TCR = Total Capaian Responden

X = Jumalah Skor Jawaban Responden

n = Jumlah Skor Maksimal Jawaban

Kemudian nilai rerata skor jawaban yang diperoleh diklasifikasikan sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Tabel 3.8 Klasifikasi Total Capaian Responden

No	Interval Jawaban Responden	Kategori Jawaban
1	90 – 100	Sangat baik
2	80 – 89	Baik
3	65 – 79	Cukup
4	55 – 65	Kurang
5	0 – 54	Tidak baik

Setelah data penelitian ini dikumpulkan, kemudian dilakukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Analisis Induktif (Analisis Inferensial)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis jalur, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat dipenuhi. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan teknik uji kolmograv Smirnov (Uji K-KS) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal atau tidaknya distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan alpha = 0.05

Hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah kelompok populasi homogeny atau tidak, uji homogeny menurut Singgih (2000 : 48) dilakukan dengan menggunakan uji Levene yaitu :

a) Jika nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (P) < 0.05 (taraf kepercayaan 95%), data yang digunakan adalah tidak homogeny.
b) Jika nilai Sig atau Signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0.05 (taraf kepercayaan 95%), data yang digunakan adalah homogeny

c. Pengujian dengan Analisis jalur

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) sejalan dengan penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel penyebab (*exogeneous*) terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (*endogenous*), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara (intervening variabel).

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi. Perluasan ini terletak pada kelengkapan penelusuran kausal. Analisis jalur tidak hanya mengetahui berapa besarnya pengaruh, namun juga variabel mana yang merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung.

Pengukuran variabel dilakukan terhadap indikator-indikator yang telah ditetapkan, yang didasarkan pada skala Likert. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan Teknik Analisa Jalur (Path Analysis), dengan program statistik SPSS.

G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan kajian teori dan konstruk yang dibangun telah dirumuskan hipotesis penelitian*(H_1)*. Untuk kepentingan pengujian secara statistik perlu dirumuskan hipotesis statistik *(H_o)*. Karena pada dasarnya hipotesis yang diuji (diterima atau ditolak) adalah hipotesis statistik. Sehingga apabila hasil pengujian menyatakan menerima H_o maka melalui silogisme *disjunktif* tidak menerima H_1. Namun jika menolak H_o maka melalui silogisme alternatif akan menerima H_1. Adapun rumusan hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Pertama:

$H_0 : \beta_{Y1} \leq 0$
$H_1 : \beta_{Y1} > 0$

Hipotesis Kedua:

$H_0 : \beta_{Y2} \leq 0$
$H_1 : \beta_{Y2} > 0$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Hipotesis Ketiga:

$H_0 : \beta_{Y3} \leq 0$
$H_1 : \beta_{Y3} > 0$

Hipotesis keempat:

$H_0 : \beta_{Y4} \leq 0$
$H_1 : \beta_{Y4} > 0$

Hipotesis Kelima:

$H_0 : \beta_{41} \leq 0$
$H_1 : \beta_{41} > 0$

Hipotesis Keenam:

$H_0 : \beta_{42} \leq 0$
$H_1 : \beta_{42} > 0$

Hipotesis Ketujuh:

$H_0 : \beta_{43} \leq 0$
$H_1 : \beta_{43} > 0$

Hipotesis Delapan

$H_0 : \beta_{YX14} \leq 0$
$H_1 : \beta_{YX14} > 0$

Hipotesis Sembilan

$H_0 : \beta_{YX24} \leq 0$
$H_1 : \beta_{YX24} > 0$

Hipotesis Sepuluh

$H_0 : \beta_{YX34} \leq 0$
$H_1 : \beta_{YX34} > 0$

Keterangan:

β_{Y1} = Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kinerja dosen (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

β_{Y2} = Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap terhadap kinerja dosen (Y).

β_{Y3}= Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh kompetensi profesional (X_3) terhadap terhadap kinerja dosen (Y).

β_{Y4}= Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh motivasi kerja(X_4) terhadap terhadap kinerja dosen (Y).

β_{41}= Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh *budaya organisasi* (X_1) terhadap motivasi kerja (X_4).

β_{42}= Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap terhadap motivasi kerja. (X_4).

β_{43}= Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh kompetensi profesional (X_2) terhadap terhadap motivasi kerja. (X_4).

β_{YX14} = Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4)

β_{YX24} = Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X2) terhadap kinerja dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4)

β_{YX34} = Parameter koefisien jalur yang merupakan pengaruh tidak langsung kompetensi profesional (X3) terhadap kinerja dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG