

**PENGARUH VARIABEL KEYAKINAN DIRI , BUDAYA KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN  
(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Jawa Timur)**

<sup>1</sup>Abadi Sanosra, <sup>1</sup>Ade Puspito

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

[Abadisanosra@gmail.com](mailto:Abadisanosra@gmail.com)

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of variable confidence , work culture and leadership on motivation and performance lecturer at the Muhammadiyah University in East Java . The variables used in this study are exogenous variables , endogenous variables and intervening variables . Exogenous variables include variable self-confidence , work culture and leadership . Faculty performance is an endogenous variable, while motivation is the intermediate variables . This study used path analysis with SPSS 18 software . The population of this study were all university lecturers Muhammadiyah in East Java . The sampling method used proportional random sampling . The findings of this study states that the variable self-confidence , work culture and leadership influence on work motivation . Self-confidence , work culture and motivation affect the performance of the lecturer . Leadership does not affect the performance of the lecturer .

**Keywords** : Confidence , Work Culture , Leadership , Motivation , Performance Lecturer

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan pendidikan. Dosen sebagai tenaga pengajar dituntut memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas sesuai standar, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas lulusan. Dalam upaya menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM di bidang pendidikan perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan memengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang–Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah

pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensi pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang karyawan, diantaranya adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu sekali atau dua kali setahun. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/ penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka perguruan tinggi harus menerapkan kebijakan kepada setiap dosennya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi mengharuskan seorang dosen untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksud untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, yang artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan lulusan atau sarjana yang berilmu, berakhlak mulia, dan memiliki ketrampilan.

Kinerja dosen dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat sangat dipengaruhi oleh motivasi. Bila motivasi kerja dosen rendah maka kinerja mengajar dosen juga rendah, hal ini dapat dilihat dari semangat dosen memberikan pembelajaran. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dosen harus memiliki keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat buat diri dosen sendiri dan lembaga. Potensi karyawan dan dosen yang besar dapat dibangkitkan melalui motivasi.

Pada kenyataannya, secara umum karyawan terus didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal yang tersusun mulai tingkat yang paling bawah sampai dengan yang tertinggi dan biasanya cenderung mengabaikan motivasi spiritual dalam hidupnya. Masalahnya adalah karyawan sebagai individu cenderung selalu ingin melayani kepentingannya sendiri dan bila mereka tidak berbuat demikian maka perilaku mereka dapat dikatakan tidak kondusif bagi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber daya (Tjutju dan Suyatna, 2008). Negara-negara Eropa yang demokratis, aman dan makmur, juga Amerika Serikat yang menguasai ekonomi dunia, merupakan negara-negara yang selalu mengalami kegoncangan jiwa. Hal ini disebabkan karena mereka lebih menekankan pada dimensi luar tingkah laku manusia dan mengabaikan dimensi spiritualitas. Perbedaan metode motivasi Barat dengan Islam, bahwa Islam di samping memberikan insentif material dan keuangan juga menggunakan insentif

spiritual. Insentif spiritual terbukti diyakini lebih kuat daripada material. Hal ini bukan berarti mengabaikan motivasi material dan keuangan.

Budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat juga dapat memengaruhi kinerja. Budaya merupakan sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Jika sikap terhadap pekerjaan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbin, 2003).

Variabel yang juga dapat memengaruhi kinerja dan motivasi adalah *Self-efficacy*. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dan mempunyai daya tahan yang kuat dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan individu yang memiliki *self- efficacy* rendah. *Self-efficacy* lebih mengarahkan pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* (Robbin, 2003).

Variabel berikutnya yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Robbin, 2003). Sedangkan menurut Tjutju dan Suyatna (2009) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu (pemimpin) untuk memengaruhi perilaku orang lain (bawahan, pengikut) sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang menjadi kehendaknya. Dengan demikian kepemimpinan dalam suatu organisasi harus dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian yang ada pada latar belakang maka dapat disusun suatu

rumusan masalah berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel keyakinan diri terhadap motivasi pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap motivasi pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi para dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel keyakinan diri terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keyakinan diri terhadap motivasi pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keyakinan diri terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di

Jawa Timur.

7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang ada di Jawa Timur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

MSDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkup MSDM meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM secara umum mencakup Rancangan organisasi, *Staffing*, Sistem reward, Manajemen kinerja, Pengembangan pekerja dan organisasi, dan Komunikasi dan hubungan masyarakat (Robbins, 2003).

*Self efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*social cognitif theory*) hal tersebut dikemukakan oleh Bandura (2000). Teori ini memandang pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima, Di mana Sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif. Banyak perilaku manusia yang diatur dengan pemikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pengaturan tujuan individu dipengaruhi oleh penaksiran individu terhadap kapabilitas yang dimilikinya.

Beberapa definisi budaya kerja dikemukakan oleh para ahli. Ndraha (2005) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan, dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Sutrisno, 2008). Tjutju dan Suyatna (2009) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Robbin, 2003). Sedangkan menurut Sutrisno (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu (pemimpin) untuk memengaruhi perilaku orang lain (bawahan, pengikut) sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang menjadi kehendaknya.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang Robbin (2003). Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, di antaranya: "perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan" (Emron, 2009). Menurut Dikti (2010) pengukuran kinerja dosen dapat dievaluasi melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan baik pada bidang sebagai berikut : (1) Pendidikan dan pengajaran, (2) Penelitian dan pengembangan karya ilmiah, (3) Pengabdian Kepada Masyarakat, (4) Kegiatan Penunjang Lainnya.

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Astrid (2007) yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tiga kebutuhan McClelland terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Female Presenter Bagian Promotional Office PT. Philip Moriss Surabaya yang berjumlah 100 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive random sampling*. Hasil pengaruh variabel *Need for achievement* (X1), *Need for affiliation* (X2), dan *Need for power* (X3) secara bersama-sama terhadap *Self Efficacy* (Y) sebesar 0,83 atau 83%. *Self Efficacy* (Y) sebagai variabel intervening memengaruhi Kinerja karyawan (Z) secara signifikan sebesar 0,76 atau 76%.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurchasanah (2008) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

## **Hipotesis Penelitian**

1. Semakin meningkat keyakinan diri dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Semakin baik budaya kerja motivasi kerja semakin meningkat.
3. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.
4. Keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen.
5. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dosen.
6. Semakin membaik kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dosen.
7. Motivasi kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja dosen.



## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel**

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat, dan variabel intervening. Variabel bebasnya terdiri dari keyakinan diri (X1), budaya kerja (X2) dan kepemimpinan (X3), variabel interveningnya adalah variabel motivasi kerja (Y1) , dan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja dosen (Y2).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur yang meliputi: Universitas Muhammadiyah Jember, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, dan Universitas Muhammadiyah Gresik.

### **Populasi dan Sampel**

Nur dan Bambang (2006) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah yang tersebar di Jawa Timur. Dalam penelitian ini tidak semua populasi digunakan, tetapi pada sebagian populasi target yang dapat mewakilinya. Menurut Ferdinand (2006) sampel adalah *subset* dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. *Subset* ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin mengambil seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel untuk setiap universitas menggunakan *probability sampling* dengan metode *Proportional Random Sampling*. Dengan alokasi responden tiap jenis universitas akan dipilih dengan jumlah yang proporsional. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 dosen dengan pertimbangan menurut *Slovin*.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **a. *Self efficacy***

*Self Efficacy* (keyakinan diri) adalah keyakinan, kemantapan, dan perkiraan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh semua karyawan. Indikator dari *Self efficacy* (keyakinan diri) (X1) yaitu : 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, 2) Kreatif dalam segala kegiatan, 3). Belajar dari pengalaman sendiri dan orang lain, 4). Tidak mudah stress, 5). Puas dengan hasil kerja.

### **b. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Indikator dari Budaya Kerja (X2) yaitu : 1). Komitmen dan konsistensi, 2). Integritas dan profesionalisme, 3). Kreativitas dan kepekaan, 4). Semangat dan motivasi, 5). Disiplin dan Keteraturan Kerja.

### **c. Motivasi**

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Indikator dari Motivasi (Y1) yaitu: 1)

Sistem Pelayanan, 2). Kemudahan dan Kecepatan Informasi, 3). Umpan Balik, 4)Inovatif, 5). Loyalitas Kerja,

### **d. Kepemimpinan**

Durbin (2001) mendefinisikan kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan meliputi : 1). Gaya mengarahkan, 2). Gaya Membimbing, 3). Gaya Mendukung, 4). Gaya Pendelegasian.

#### e. Variabel Kinerja Dosen

Kinerja merupakan hasil dari perilaku/kerja dosen yang memberikan kontribusi terhadap pegawai secara pribadi dan organisasi mencakup kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, efisiensi pegawai, standar kualitas, pegawai berusaha dengan giat, pegawai memegang standar profesional yang tinggi, kemampuan mengerjakan tugas pokok, menggunakan akal sehat dalam bekerja, ketepatan dalam melaksanakan tugas, memiliki pengetahuan, kreativitas dalam bekerja. Indikatornya adalah (Dikti, 2010): 1) Pendidikan dan pengajaran, 2). Penelitian dan pengembangan, 3). Pengabdian kepada masyarakat , 4). Kegiatan penunjang.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data**

Uji validitas adalah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebar *questioner*, uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukur yang konsisten.

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi jawaban responden terhadap indikator-indikator setiap variabel penelitian. Deskripsi setiap indikator dinyatakan dalam nilai frekuensi dan nilai rata-rata.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dajan (2003) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun fungsi regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e \quad (\text{persamaan 2})$$

#### **Uji Asumsi Klasik**

Digunakan untuk menguji asumsi dasar program linier berganda yang meliputi pengujian atas :

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Normalitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi Variabel Penelitian

#### Variabel Keyakinan Diri (X1)

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan dari responden tentang keyakinan diri dalam memengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Keyakinan Diri

Indikator Variabel Keyakinan Diri	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Penyelesaian Pekerjaan	56	38	86	20	0	200
	28%	19%	43%	10%	0%	100%
2. Kreatif	20	75	88	17	0	200
	10%	38%	44%	9%	0%	100%
3. Belajar dari orang lain	41	51	104	4	0	200
	21%	26%	52%	2%	0%	100%
4. Tidak Mudah stress	46	45	106	3	0	200
	23%	23%	53%	2%	0%	100%
5. Puas dengan pekerjaan	42	42	79	35	2	200
	21%	21%	40%	18%	1%	100%

Sumber : Data diolah 2013

#### Variabel Budaya Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh para dosen terhadap variabel budaya kerja dan indikatornya dalam memengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Budaya Kerja

Indikator Variabel Budaya Kerja	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Komitmen	103 69%	63 42%	27 18%	7 5%	0 0%	150 133%
2. Integritas	87 58%	57 38%	54 36%	2 1%	0 0%	150 133%
3. Kreativitas	60 40%	70 47%	70 47%	0 0%	0 0%	150 133%
4. Semangat	98 65%	64 43%	31 21%	7 5%	0 0%	150 133%
5. Disiplin	61 41%	68 45%	68 45%	3 2%	0 0%	150 133%

Sumber : Data primer diolah 2013

### Variabel Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh pegawai terhadap variabel kepemimpinan dan indikatornya dalam memengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Gaya Mengarahkan	71 36%	58 29%	62 31%	9 5%	0 0%	200 100%
2. Gaya Membimbing	53 27%	55 28%	69 81%	11 6%	0 0%	200 141%
3. Gaya memberi dukungan	61 31%	63 32%	73 37%	4 2%	3 2%	200 102%
4. Gaya delegasi	66 33%	59 30%	65 33%	10 5%	0 0%	200 100%

Sumber : Data primer diolah 2013

### Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh dosen terhadap variabel motivasi kerja dan indikatornya dalam memengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Sistem Pelayanan	66 33%	69 35%	58 29%	7 4%	0 0%	200 100%
2. Kemudahan Informasi	41 21%	54 27%	89 81%	16 8%	0 0%	200 137%
3. Umpan Balik	79 40%	54 27%	62 31%	5 3%	0 0%	200 100%
4. inovatif	44 22%	62 31%	87 44%	7 4%	0 0%	200 100%
5. loyalitas kerja	66 33%	69 35%	58 29%	7 4%	0 0%	200 100%

Sumber : Data primer diolah 2013

### Variabel Kinerja Dosen

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh dosen terhadap variabel kinerja dosen dan indikatornya pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Dosen

Indikator Variabel Kinerja Dosen	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Pendidikan dan Pengajaran	66 33%	70 35%	57 29%	7 4%	0 0%	200 100%
2. Penelitian	41 21%	54 27%	89 45%	16 8%	0 0%	200 100%
3. <i>Pangabdian Masyarakat</i>	79 40%	54 27%	62 31%	5 3%	0 0%	200 100%
4. Penunjang	41 21%	54 27%	89 45%	16 8%	0 0%	200 100%

Sumber : Data primer diolah 2013

### Analisa Data dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (keyakinan diri, budaya kerja, dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja dan kinerja dosen). Dari analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel keyakinan diri, budaya organisasi, dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel motivasi sebagai variabel terikatnya hasil koefisien regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,119 X_1 + 0,402 X_2 + 0,197 X_3 + e$$

Berikut ini adalah hasil analisis jalur dengan variabel keyakinan diri, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja dosen sebagai variabel terikatnya nilai analisis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z + e$$

$$Y = 0,327 X_1 + 0,196 X_2 + 0,009X_3 + 0,167Z + e$$

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien jalur pada P-value. Adapun hipotesis penelitian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Keyakinan diri berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Nilai Koefisien jalur keyakinan diri terhadap motivasi kerja sebesar 0,119 dengan nilai P= 0,039. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh keyakinan diri terhadap motivasi kerja terbukti. Ini berarti keyakinan diri pada dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur mampu meningkatkan motivasi kerja.

Hipotesis 2: Budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,402 dengan nilai P= 0,000. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja terbukti. Ini berarti budaya kerja yang ada pada dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur dapat meningkatkan motivasi kerja.

Hipotesis 3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,197 dengan nilai  $P= 0,009$ . Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Ini berarti kepemimpinan pada pimpinan yang ada pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur mampu meningkatkan motivasi kerja.

Hipotesis 4: Keyakinan diri berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai koefisien jalur keyakinan diri terhadap kinerja dosen sebesar 0,327 dengan nilai  $P= 0,000$ . Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh keyakinan diri terhadap kinerja dosen terbukti. Ini berarti keyakinan diri pada dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur mampu meningkatkan kinerja dosen.

Hipotesis 5 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai koefisien jalur budaya kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,196 dengan nilai  $P= 0,024$ . Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen terbukti. Ini berarti budaya kerja yang ada pada dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur dapat meningkatkan kinerja dosen.

Hipotesis 6 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 0,009 dengan nilai  $P= 0,887$ . Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen tidak terbukti. Ini berarti kepemimpinan pada pimpinan yang ada pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur belum mampu meningkatkan kinerja dosen.



Hipotesis 7 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,009 dengan nilai  $P= 0,887$ . Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen tidak terbukti. Ini berarti kepemimpinan pada pimpinan yang ada pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur belum mampu meningkatkan kinerja dosen.

#### **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dengan variabel terikat Z (Motivasi kerja ) diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%.

#### **Uji Asumsi Heteroskedastisitas.**

Dari hasil analisis terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi motivasi kerja.

#### **Uji Asumsi Normalitas**

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Emron, Edison. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. "*Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen)*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Model Persamaan Structural (Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrianto, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen) Edisi Pertama*. BPF. Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Bina Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Media Group, Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suyatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.