

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEKAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM,TAHUN
AKADEMIK 2012/2013”**

Dahrul Aman Harahap
Dosen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRAK

Dahrul Aman Harahap. *“Pengaruh Kepemimpinan Dekan dan Budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam, Tahun akademik 2012/2013”*

Penelitian ini mempunyai sebagai berikut :1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dekan terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam. 3) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama kepemimpinan dekan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dosen tetap Yayasan yang ada di Universitas Riau Kepulauan Batam sebanyak 120 orang. Penelitian ini mengedepankan pengkajian korelasi antara variable bebas dengan variable terikat dengan menggunakan teknik pengujian data statistic inferensial. Meskipun juga memerlukan statistic deskripif yang merupakan teknik penyajian data yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis.

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan dekan sangat menentukan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dekan semakin baik maka kinerja para dosen di Universitas Riau Kepulauan semakin baik. Begitu juga dengan sebaliknya. 2) Budaya organisasi sangat menentukan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan budaya organisasi semakin baik maka kinerja para dosen di Universitas Riau Kepulauan semakin baik. Begitu juga dengan sebaliknya. 3) Secara bersamaan kepemimpinan dekan dan budaya organisasi sangat menentukan terhadap kinerja dosen; semakin baik kepemimpinan dekan dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja dosen . sebaliknya, semakin rendah atau menurun kepemimpinan dekan dan budaya organisasi akan semakin menurunkan kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Tahun Akademik 2012/2013.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Dekan, Budaya organisasi, Kinerja Dosen*

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Guna menunjang terlaksananya sistem pendidikan nasional yang baik dan berkualitas diperlukan tenaga pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Salah satu lembaga yang bertugas menjalankan sistem pendidikan nasional adalah perguruan tinggi.

Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (Pasal 1 ayat 2 UU No. 15/2005 tentang Guru dan Dosen). Oleh karena itu, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (pasal 45).

Tingginya animo masyarakat untuk kuliah di Unrika menghadapi kendala dalam hal kuantitas dan kualitas dosen sebagai pengajar. Masih cukup banyak dosen yang tingkat pendidikannya masih S1 dan memiliki kepangkatan akademik Asisten Ahli. Unrika mengalami permasalahan dalam hal keterbatasan sarana dan prasarana, seperti ruang kuliah yang terbatas, ruang seminar, laboratorium dan peralatan atau perlengkapan perkuliahan yang sering kali antardosen saling "berebut" untuk menggunakan peralatan tersebut. *Kedua*, terdapat perbedaan gaya kepemimpinan di beberapa fakultas. Fakultas yang sudah lama berdiri menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. *Ketiga*, berdasarkan penelusuran awal budaya organisasi yang terasa di Unrika masih bercorak paternalistik. *Keempat*, berdasarkan sistem perangsangan *Webometric* yang menekankan pada akses konten perguruan tinggi yang bisa dilakukan oleh publik, termasuk seberapa banyak akses ke perguruan tinggi tersebut yang bisa dilacak oleh mesin pencari *google, yahoo, live dan exalead*, kinerja dosen Unrika dinilai masih rendah dibandingkan dengan perguruan tinggi yang ada di provinsi kepulauan riau. *Kelima*, salah satu bentuk Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah penelitian dan publikasi ilmiah. Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan ternyata ditemukan adanya perbedaan kinerja akademik terutama di bidang penelitian antara fakultas yang sudah lama berdiri dengan fakultas yang baru. Dalam arti kinerja dosen pada fakultas yang baru (FISIP) mampu menyaingi kinerja dosen pada fakultas-fakultas yang sudah lama berdiri.

Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada dibawah naungan kopertis wilayah X yang merupakan pengembangan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) dan Sekolah Tinggi Teknik (STT) Batam yang mulai berdiri

sejak tahun 1994 oleh Yayasan Perguruan Tinggi Batam (YPTB). Yayasan ini didirikan di Pekanbaru sejak tanggal 12 Desember 1992, yang bergerak dalam usaha mendirikan, membina dan mengelola perguruan tinggi di Pulau Batam. Awal berdirinya, Sekolah Tinggi yang pertama kali dibuka adalah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) dan Sekolah Tinggi Teknik (STT) dan merupakan sekolah tinggi pertama di Kota Batam Propinsi Riau saat itu dengan dipimpin oleh satu orang ketua dan pembantu ketua. Dengan adanya pemekaran daerah tahun 2005 Batam berada di wilayah Propinsi Kepulauan Riau (Kepri). Dalam perkembangan berikutnya pada tahun 2006 sesuai dengan tuntutan perubahan paradigma, STIE dan STT Batam digabung menjadi Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) melalui SK Dikti No. 68/D/0/2006 Tentang pemberian izin penyelenggaraan program-program studi dan penggabungan 2 (dua) sekolah tinggi menjadi Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) di Batam diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Tinggi Batam. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas Universitas Riau Kepulauan Batam selalu melakukan tindakan nyata dengan memenuhi standart minimal pendidikan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Adapun standar minimal tersebut meliputi: a. standar isi; b. standar proses; c. standar kompetensi lulusan; d. standar pendidik dan tenaga kependidikan; e. standar sarana dan prasarana; f. standar pengelolaan; g. standar pembiayaan; dan h. standar penilaian pendidikan. Dalam hal ini pendidik dan tenaga pendidikan terutama dosen di perguruan tinggi merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Pendidikan Tinggi menyebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Dosen memegang peran yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Oleh karenanya untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu tinggi. Dengan memiliki Dosen -dosen profesional dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termodern sehingga dapat menjamin lahirnya lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa. Peran dosen pada dasarnya sangat kompleks tidak hanya mencakup triad perguruan tinggi tapi lebih dari itu.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuannya diantaranya sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Salah satu aspek kepemimpinan yang dianggap penting adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mengatur, mempengaruhi bawahan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer juga berhubungan dengan variabel organisasional lainnya yaitu budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi yang sangat dibutuhkan dalam mengarahkan kinerja para anggota organisasi, karena kinerja yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja sesuai dengan yang

diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

Kepemimpinan tidak terjadi dengan sendirinya, dan sudah tentu bukan merupakan konsekuensi dari orang yang diberi otoritas atau mendapatkan kekuasaan. Ada Kompetensi kepemimpinan tertentu yang bias dipelajari, sama dengan kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab kepemimpinan tertentu juga bias dipelajari. Manusia yang membutuhkan keahlian kepemimpinan bukan hanya mereka yang mempunyai posisi puncak dalam organisasi (dan secara insidental, mereka sering membutuhkan bimbingan dalam keahlian kepemimpinan manusia sesuatu yang berbeda dengan keahlian kepemimpinan perusahaan). Keahlian dalam bidang kepemimpinan manusia harus menjadi bagian yang integral bagi seluruh organisasi sampai ke level tim dimana keselarasan, interaksi dan komitmen korporat untuk meraih tujuannya akan menentukan keberhasilan atau kegagalan.

2. Identifikasi Masalah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari factor-faktor yang mempengaruhinya. Keberhasilan proses pendidikan di Universitas Riau Kepulauan Batam sering dikaitkan dengan kinerja dosen tetap yayasan yang ada yang merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan alumni untuk dapat berkompetisi di dunia kerja.

Rendahnya mutu lulusan Universitas Riau Kepulauan menimbulkan tuduhan rendahnya kinerja dosen dan sarana prasarana yang mendukung dalam proses pendidikan itu sendiri, karena peran dosen sangat sentral untuk memotivasi dan mengarahkan mahasiswa untuk dapat belajar dengan baik. Dalam hal ini yang menjadi pertanyaan dalam lulusan yang kurang dapat berkompetisi ini adalah factor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja dosen tetap yayasan sehingga muncul tuduhan bahwa kesalahan terbesar adalah berada pada kinerja dosen yang rendah.

Beberapa factor factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen, berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut: bagaimana kepemimpinan dekan di Universitas Riau Kepulauan, bagaimana budaya organisasi di Universitas Riau Kepulauan, dan bagaimana kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan.

3. Pembatasan Masalah

Banyak factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Faktor-faktor tersebut adalah : budaya organisasi, kompetensi dosen, motivasi kerja dosen, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kesejahteraan, kepemimpinan dekan, persepsi dosen tentang manajemen dekan, supervisi dekan dan sebagainya. Agar penelitian dapat lebih focus dan mendalam, maka pada penelitian ini peneliti membatasi pada aspek pengaruh kepemimpinan dekan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam tahun akademik 2012/2013

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan Dekan terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?
- 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?
- 3) Bagaimanakah pengaruh secara bersama sama kepemimpinan Dekan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?

5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dekan terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama kepemimpinan dekan, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan, Batam?

6. Penjelasan Istilah

Kinerja dosen dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan Universitas.

Kepemimpinan dekan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi dosen terhadap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh dekan dalam merencanakan, mengerahkan, mengkoordinasikan dan mengorganisasikan fakultas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama.

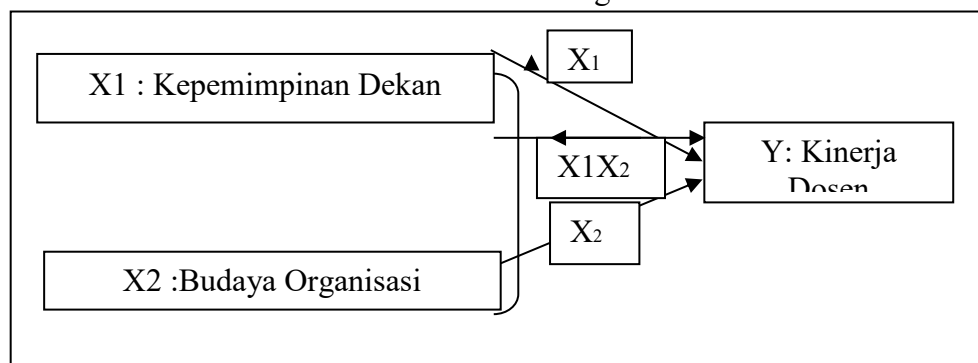
Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh universitas atau falsafah yang menuntun kebijakan univesitas terhadap semua komponen universitas termasuk stake holder pendidikan.

7. Kerangka Pikir/Paradigma

Faktor kinerja dosen akan dipengaruhi oleh kepemimpinan dekan. Kinerja dosen akan meningkat tergantung bagaimana cara seorang dekan memperlakukan dosen. Seorang dekan dituntut dapat mendorong dan memotivasi dosen agar kinerjanya dapat meningkat. Dekan dituntut memberikan kepercayaan kepada para dosen, membimbing dan mengarahkan bahwa apa yang akan dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik.

Hubungan dari ketiga variable tersebut di atas dapat digambarkan seperti di bawah ini .

Gambar 1. Kerangka berfikir



8. Hipotesis

Dari kajian teori, kerangka berfikir, serta paradigma diatas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Dekan terhadap Kinerja Dosen

- 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen
- 3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Dekan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen .

BAB II METODOLOGI PENELITIAN

Pengkajian secara mendalam terhadap permasalahan penelitian yang ada perlu dilakukan pemahaman yang lebih tentang metodologi penelitian yang meliputi; kinerja dosen, kepemimpinan dekan, budaya organisasi dan motivasi berprestasi.

Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, membuktikan dan menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik tertentu serta alat-alat tertentu. Metode adalah suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun tujuan penelitian ini adalah menemukan penyelesaian masalah yang menyimpang dan unik, mengungkapkan masalah, menggambarkan, menginterpretasikan dan menyimpulkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Riau Kepulauan Batam Jl. Batu Aji Baru no. 99 Batam yang terdiri dari 5 Fakultas yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Hukum (FH) dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL). Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan \pm 3 bulan yaitu Juni-Agustus 2013 tahun akademik 2012/2013.

Populasi dan Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap yayasan yang ada di Universitas Riau Kepulauan Batam.

Tabel 2. Jumlah dosen unrika tahun akademik 2012/2013

No	Fakultas	Program Studi	Jumlah Dosen
1	Fakultas Teknik	Teknik Elektro	8
		Teknik Industri	9
		Teknik Mesin	6
		Teknik Sipil	6
		Teknik Arsitektur	6
2	Fakultas Ekonomi	Manajemen	19
		Akuntansi	10

3	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Matematika Pendidikan Biologi Pendidikan Sejarah Pendidikan Bahasa Inggris Bimbingan Konseling	6 10 6 12 6
4	Fakultas Hukum	Ilmu Hukum	9
5	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Ilmu Pemerintahan	7
	Total		120

Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dosen tetap yayasan yang ada di Universitas Riau Kepulauan Batam sebanyak 120 orang

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengedepankan pengkajian korelasi antara variable bebas dengan variable terikat dengan menggunakan teknik pengujian data statistic inferensial. Meskipun juga memerlukan statistic deskripif yang merupakan teknik penyajian data yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis.

Metode statistic yang digunakan adalah statidtik inferensial yang merupakan teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data dari sampel dan hasilnya dilakukan penyimpulan (inferensi) yang digeneralisasikan dan diberlakukan untuk populasi dimana sampel itu diambil. Pada penelitian ini dilakukan penelitian korelasi kuatnya hubungan antara variable bebas dengan variable terikat dengan metode analisis korelasi dan melakukan prediksi persamaan garis yang sesuai dengan analisis regresi linier (Sugiyono, 2004 ; 170)

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Definisi operasional disini yang dimaksudkan untuk menjelaskan makna variable yang sedang diteliti. Varibael penelitian ini terdiri dari dua jenis variable, variable bebas (*independent variable*), dan variable terikat (*dependent variable*). Penelitian ini terdiri 4 variabel yaitu tiga variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas yang pertama adalah Kepemimpinan Dekan yang selanjutnya disebut X1, variable yang kedua adalah budaya organisasi yang selanjutnya disebut X2, variable yang ketiga adalah motivasi berprestasi yang selanjutnya disebut X3, sedangkan variable terikat adalah kinerja dosen Universitas Riau Kepulauan Batam yang selanjutnya disebut dengan Y.

Pengukuran Variabel

Skala liket adalah suatu skala psikomotetrik yang umum digunakan dalam kuisoner, skala likert paling sering digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode survey. Penelitian ini menggunakan kuisoner, skor yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert 1 sampai dengan 5 yang meliputi:

Sangat setuju : 5
Setuju : 4
Kurang Setuju : 3
Tidak Setuju : 2
Sangat Tidak Setuju : 1

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen Penelitian

Penyusunan instrument dalam penelitian ini dilakukan dalam tahapan yaitu :

Menyusun indicator dari variable penelitian

Menyusun kisi-kisi instrument

Menyusun instrument berdasarkan kisi-kisi

Melakukan validasi isi dan revisi berdasarkan masukan dari para ahli

Melakukan uji coba instrument

Menentukan bukti validitas dan estimasi reliabilitas instrument

Membuang instrument yang tidak valid

Instrumen disusun berdasarkan metode pengumpulan data yang akan digunakan seperti disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 3. Hubungan antara variable, sumber data, metode dan instrument penelitian

No	Variabel	Responden	Metode	Instrumen
1	Kinerja Dosen	Dosen	Penyebaran Angket	Angket
2	Kepemimpinan Dekan	Dosen	Penyebaran Angket	Angket
3	Budaya Organisasi	Dosen	Penyebaran Angket	Angket
4	Motivasi Berprestasi	Dosen	Penyebaran Angket	Angket

Kisi-kisi instrument meliputi instrument kinerja dosen, kepemimpinan dekan, budaya organisasi, dan sarana prasarana. Selanjutnya disusun instrument Kinerja Dosen, Kepemimpinan Dekan, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi sebagai berikut :

Tabel 4. instrument Kinerja Dosen, Kepemimpinan Dekan, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator-Indikator
Kinerja Dosen (Y)	Kinerja dosen dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan Universitas.	Kualitas Kerja	Merencanakan program pengajaran dengan tepat Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran. Menghasilkan mahasiswa yang kompeten dalam pembelajaran.
		Ketepatan/Kecepatan Kerja	Menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran.

			<p>Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki mahasiswa.</p> <p>Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.</p>
		Inisiatif dalam bekerja	<p>Menggunakan media dalam pembelajaran.</p> <p>Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.</p> <p>Menyelenggarakan kegiatan belajar dan administrasi kampus dengan baik.</p>
		Kemampuan dalam bekerja	<p>Mampu dalam penguasaan kelas.</p> <p>Mampu mengelola interaksi belajar mengajar.</p> <p>Mampu melakukan penilaian hasil belajar mahasiswa.</p> <p>Mampu melakukan evaluasi, remedial dan tindak lanjut.</p> <p>Menguasai landasan pendidikan.</p>
		Komunikasi	<p>Melaksanakan layanan bimbingan belajar</p> <p>Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran</p> <p>Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.</p> <p>Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran.</p>

Kepemimpinan Dekan (X1)	Kepemimpinan dekan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan dan kebijakan yang diambil oleh dekan dalam merencanakan, mengerahkan, mengkoordinasikan dan mengorganisasikan fakultas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama.	Dekan sebagai <i>educator</i>	Memberikan pembinaan kepada dosen Memberikan pembinaan kepada karyawan Memberikan pembinaan kepada mahasiswa
		Dekan sebagai <i>manager</i>	Pembuatan visi, misi dan tujuan fakultas Pemberdayaan dosen dalam pelaksanaan program Melakukan pengawasan terhadap program Melakukan evaluasi terhadap program
		Dekan sebagai <i>administrator</i>	Mengadministrasikan pelaksanaan program Mendokumentasikan hasil-hasil pelaksanaan program
		Dekan sebagai <i>supervisor</i>	Membuat program supervise Melaksanakan supervise
		Dekan sebagai <i>leader</i>	Memberikan keteladanan kepada dosen Memberikan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat
		Dekan sebagai <i>innovator</i>	Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran
		Dekan sebagai <i>motivator</i>	Memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Menciptakan suasana yang kondusif
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini	Keyakinan/ Norma	Imtaq Kebersamaan Sopan santun

	adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh universitas atau falsafah yang menuntun kebijakan univesitas terhadap semua komponen universitas termasuk stake holder pendidikan.		Mengenakan seragam Menjaga disiplin Teladan Rasa hormat dan menghargai Bermutu
		Sikap nilai	Mengikuti lomba disemua bidang Perbaikan secara terus menerus Memberikan kepuasan kepada masyarakat
		Perspektif/ Perilaku	Motto dilingkungan fakultas Empati Simpati
		Artifak	Ada papan visi, misi dan tujuan fakultas Kondisi bangunan fakultas

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.

Gambaran Umum

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Riau Kepulauan Batam Jl. Batu Aji Baru no. 99 Batam yang terdiri dari 5 Fakultas yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Hukum (FH) dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL). Angket disebarakan kepada 120 responden yang terpilih dan semua angket tersebut lengkap kembali pada peneiliti, untuk dilakukan pengolahan data.

Vailiditas Instrumen

Validitas instrument kepemimpinan dekan, budaya organisasi, dan kinerja dosen dilaksanakan diluar dari responden penelitian dengan $n = 30$ dan taraf signifikan 5% , maka nilai r_{tabel} *Product Moment* adalah 0,367. Hasil Validitas instrument angket kepemimpinan dekan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja dosen di analisis dengan menggunakan *program SPSS v.20* yang dapat dilihat pada lampiran serta untuk hasil keseluruhan dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Case Processing Summary Kepemimpinan

Dekan

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
Case Processing Summary budaya organisasi			
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
Case Processing Summary kinerja dosen			
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Dari hasil output diperoleh instrument variable kepemimpinan dekan, budaya organisasi, dan kinerja dosen diperoleh $r_{hitung} > 0,367$ maka instrument dinyatakan 100% valid.

Reliabilitas Instrumen

Setelah instrument dinyatakan valid, langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrument dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrument kepemimpinan dekan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja dosen dengan $n = 30$, taraf signifikan 5% , dan $dk = n - 1$, maka nilai r_{tabel} *Product Moment* adalah 0,367. Hasil reliabilitas angket dianalisis dengan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan program spss v.19 sebagai berikut :

Reliability Statistics kepemimpinan dekan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.903	25
Reliability Statistics budaya organisasi		
.920	.921	20
Reliability Statistics motivasi berprestasi		
.889	.893	25

Dari hasil output terlihat nilai reliabilitas instrument variable kepemimpinan dekan 0,902 dari item angket 25, variable budaya organisasi 0,920 dari item angket 20, , dan variable kinerja dosen 0,889 dari item angket 25. Dari semua nilai alfa terlihat nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga disimpulkan ke empat instrument variable dinyatakan reliable pada kategori sangat tinggi dan layak untuk mendapatkan data penelitian.

Deskripsi Data

Deskripsi statistik untuk Kepemimpinan dosen (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja dosen (Y) dari 120 dosen tetap Universitas Riau kepulauan, disampaikan dalam bentuk tabel di bawah, deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang *mean, median, sum, minimum, maksimum, std. deviasi, dan variance.*

Kepemimpinan Dekan

Case Summaries

Kepemimpinan Dekan

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	% of Total N
---	------	--------	-----	---------	---------	----------------	----------	--------------

120	108.6417	110.0000	13037.00	77.00	124.00	7.78794	60.652	100.0%
-----	----------	----------	----------	-------	--------	---------	--------	--------

Data variable kepemimpinan dekan diperoleh melalui penyebaran angket yang terdiri dari 25 (dua puluh lima) butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari table diatas diperoleh skor terendah adalah 77, skor tertinggi 124, standard deviasi 7,788, dan variance 60,652.

Budaya Organisasi

Case Summaries

Budaya Organisasi

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	% of Total N
120	67.6333	66.0000	8116.00	40.00	94.00	12.11009	146.654	100.0%

Data variable budaya organisasi diperoleh melalui penyebaran angket yang terdiri dari 20 (dua puluh) butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari table diatas diperoleh skor terendah adalah 40, skor tertinggi 94, standard deviasi 12,110, dan variance 146,654.

Kinerja Dosen

Case Summaries

Kinerja_dosen

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	% of Total N
120	108.2333	108.0000	12988.00	83.00	125.00	9.09680	82.752	100.0%

Data variable kinerja dosen diperoleh melalui penyebaran angket yang terdiri dari 25 (dua puluh lima) butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari table diatas diperoleh skor terendah adalah 83, skor tertinggi 125, standard deviasi 9,097, dan variance 82,752.

Uji Persyarat Analisis

Uji Normalitas

Uji ini mempunyai tujuan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data masing-masing variabel. Apabila data terdistribusi normal, maka pada pengujian hipotesis penelitian ini dapat digunakan statistik parametrik yaitu analisa korelasi, sebaliknya apabila tidak terdistribusi normal dapat digunakan statistik non parametrik seperti korelasi *rank spearman*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan perhitungan komputasi SPSS 20. Cara mengetahui signifikan atau tidaknya hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom *asymp. Sig (2-tiled)* pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* seperti pada tabel di bawah ini.

1). Tabel Hasil Test Normalitas Kepemimpinan Dekan.

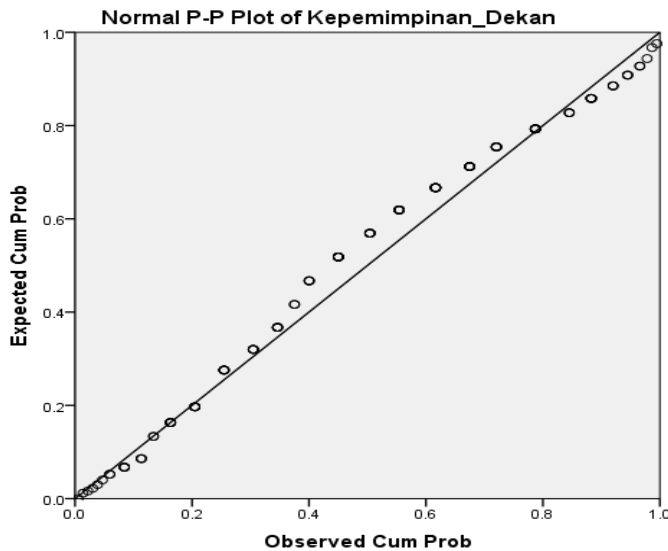
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Dekan
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	108.6417
	Std. Deviation	7.78794
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.050
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114

Asymp. Sig. (2-tailed)	.167
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Untuk memperjelas distribusi normalitas data variabel kepemimpinan dekan, Dengan bantuan SPSS maka di bawah ini ditunjukkan diagram p-plots.



Gambar diagram pencar P-Plots kepemimpinan dekan

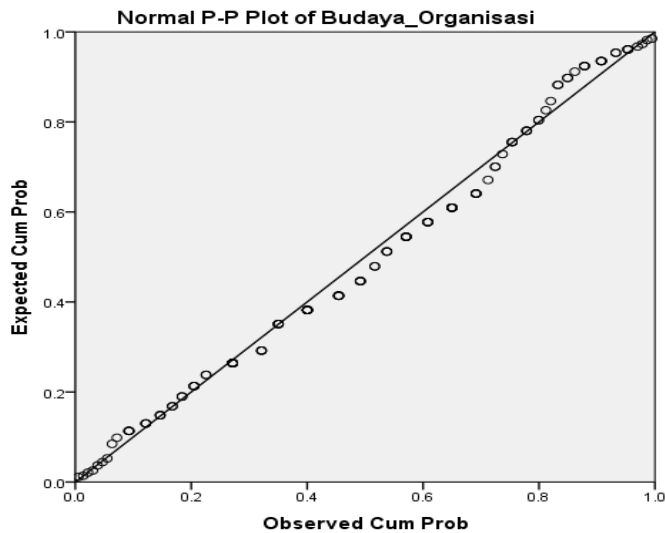
2).Tabel Hasil Test NormalitasBudaya Organisasi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya_Organisasi
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.6333
	Std. Deviation	12.11009
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Untuk memperjelas distribusi normalitas data variabel budaya organisasi, Dengan bantuan SPSS maka di bawah ini ditunjukkan diagram p-plots.



Gambar diagram pencar P-Plots budaya organisasi

3).Tabel Hasil Test Normalitas Kinerja Dosen.

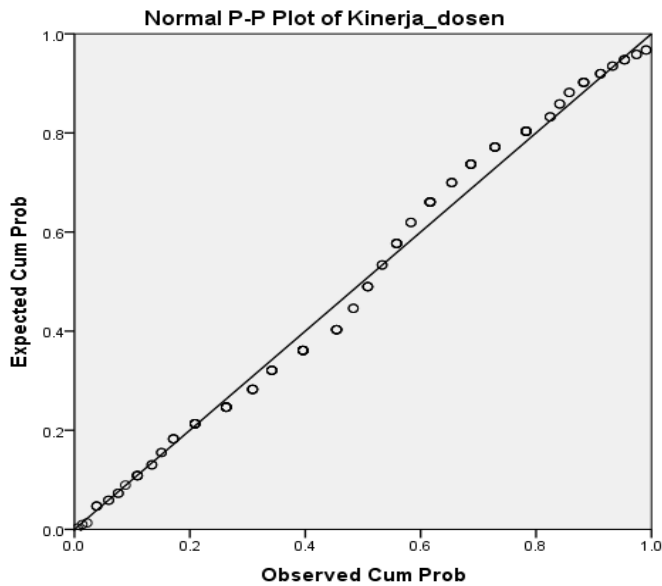
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja dosen
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	108.2333
	Std. Deviation	9.09680
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Untuk memperjelas distribusi normalitas data variabel kinerja dosen, Dengan bantuan SPSS maka di bawah ini ditunjukkan diagram p-plots.



Gambar diagram pencar P-Plots kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh signifikansi untuk variabel kepemimpinan dekan adalah 0.167. Signifikansi asym sig (2-tiled), budaya organisasi angka 0.644, untuk motivasi berprestasi angka 0.379 dan kinerja dosen adalah 0.559. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada perhitungan dengan bantuan program SPSS diatas diperoleh nilai asym sig (2-tiled) adalah > 0.05 . serta dilihat dari plot-plot mengikuti garis *fit line*, maka variabel berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05.

Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksud untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berbentuk linier atau tidak. Jika data berbentuk linier, maka penggunaan analisis korelasi pada uji coba hipotesa dapat dipertanggungjawabkan akan tetapi jika tidak linier, maka harus digunakan analisis korelasi non linier. Uji korelasilinieritas pada penelitian ini menggunakan komputasi SPSS 20. Kriteria yang digunakan adalah jika harga signifikansi alpha diatas 0.05 maka dikatakan korelasi tersebut linier, sebaliknya apabila signifikansi yang didapat kurang atau sama dengan 0.05 maka korelasi tersebut tidak linier.

Tabel Hasil Uji Linieritas Kinerja Dosen dengan Kepemimpinan Dekan

ANOVA Table

Kinerja_Dosen * Kepemimpinan_Dekan		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		5144.195	31	165.942	3.105	.000
Kinerja_Dosen Kepemimpinan_Dekan	Between Linearity	3497.138	1	3497.138	65.433	.000
	*Groups Deviation from Linearity	1647.057	30	54.902	1.027	.445
	Within Groups	4703.272	88	53.446		
	Total	9847.467	119			

Tabel Hasil Uji Linieritas Kinerja Dosen dengan Budaya Organisasi

ANOVA Table

Kinerja_Dosen * Budaya_Organisasi				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				3724.575	46	80.969	.965	.544
Between Groups				837.582	1	837.582	9.986	.002
Kinerja_Dosen	*	Groups	Deviation from Linearity	2886.993	45	64.155	.765	.832
Budaya_Organisasi			Linearity					
Within Groups				6122.892	73	83.875		
Total				9847.467	119			

Hasil uji linieritas berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa garis tersebut adalah linier karena nilai harga F tuna cocok untuk kepemimpinan dekan pada *deviation from linearity* adalah 1,027 pada taraf signifikansi 0.445, untuk budaya organisasi nilai harga F tuna cocok adalah 0.765 pada taraf signifikansi 0.832. Model regresi linear dengan hasil yang didapatkan maka nilainya adalah lebih besar dari koefisien alpha 0.05 maka data yang di analisis adalah linear.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi yang biasa dilakukan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat. Peneliti menggunakan metode pengujian dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan SPSS 20 dengan ketentuan, apabila nilai VIF di bawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Analisa data sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-6.400	7.756		-.825	.411		
1 Kepemimpinan_Dekan	.394	.069	.338	5.735	.000	.824	1.213
Budaya_Organisasi	.033	.042	.044	.776	.439	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Nilai VIF pada variable kepemimpinan dekan sebesar 1,213, nilai VIF pada variable budaya organisasi sebesar 1,113, . Semua variable yang di analisis lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Analisis Data Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi atau hubungan antar variabel maka dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS, korelasi ini dilakukan satu persatu antara variabel kepemimpinan dekan dengan kinerja dosen, budaya organisasi dengan kinerja dosen.

Analisis Korelasi Antara X₁ dengan Y

Correlations

	Kepemimpinan_Dekan	Kinerja_dosen
Kepemimpinan_Dekan	1	.596**
Kinerja_dosen		1
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	120	120
	Pearson Correlation	.596**	1
Kinerja_dosen	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas hubungan antara X_1 dan Y ditunjukkan dengan angka 0.596, nilai tersebut pada kategori hubungan cukup kuat, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepemimpinan dekan dengan kinerja dosen. Untuk lebih memperkuat signifikansi dari hubungan antara kepemimpinan dekan dengan kinerja dosen, maka dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

Uji signifikansi X_1 dengan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.610	9.405		3.467	.001
1 Kepemimpinan_Dekan	.696	.086	.596	8.061	.000

Dependent Variable: Kinerja_dosen

Kriteria pengujian: jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka korelasi X_1 dengan Y adalah signifikan (maka signifikansi = data sampel dapat digeneralisasikan ke data populasi). Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas, dengan ketentuan $\alpha = 0.05$; $dk = n-2 = 120-2 = 118$ sehingga didapat $t_{tabel} = 1,980$, ternyata $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $8,061 > 1,980$, maka signifikan. Hal ini juga ditunjukkan dengan melihat nilai signifikansi di bawah 0.05. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan dekan terhadap kinerja dosen. Dengan melihat Tabel diatas, bentuk persamaan regresi sederhana yang dihasilkan dari korelasi antara kepemimpinan dekan dengan kinerja dosen adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,610 + 0,596X_1$$

Konstanta sebesar 32,610 artinya walaupun variabel kepemimpinan dekan bernilai nol maka kinerja dosen tetap sebesar 32,610. Koefisien regresi sebesar 0,596 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai budaya organisasi memberikan kenaikan sebesar 0,596

Analisis Korelasi Antara X_2 dengan Y

Correlations

		Kinerja dosen	Budaya Organisasi
	Pearson Correlation	1	.292**
Kinerja_dosen	Sig. (2-tailed)		.001
	N	120	120
	Pearson Correlation	.292**	1
Budaya_Organisasi	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data tabel diatas hasil korelasi antara X_2 dan Y adalah 0.292, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen menunjukkan korelasi yang lemah. Untuk melihat signifikansi dari hasil korelasi dilanjutkan dengan melakukan uji signifikansi dengan menggunakan bantuan SPSS sebagai beriku.

Uji signifikansi X₂ dengan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93.417	4.544		20.557	.000
Budaya Organisasi	.219	.066	.292	3.312	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_dosen

Kriteria pengujian: jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka korelasi X₂ dengan Y adalah signifikan. Berdasarkan data SPSS di atas nilai t adalah 3,312 dengan ketentuan α 0.05 pada uji dua pihak, maka nilai t_{tabel} = 1,980, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,312 > 1.980), maka dapat dikatakan signifikan.

Dengan melihat tabel di atas bentuk persamaan regresi sederhana yang dihasilkan dari korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dosen adalah sebagai berikut:

$$Y = 93,417 + 0,292 X_2$$

Konstanta sebesar 93,417, artinya walaupun variabel budaya organisasi bernilai nol maka kinerja dosen tetap sebesar 93,417. Koefisien regresi sebesar 0,292 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai profesionalisme dosen memberikan kenaikan sebesar 0,292.

Analisis Korelasi Ganda Antara X₁, X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.660	5.30242

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan_Dekan

Korelasi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dekan (X₁), budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja dosen (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah R = 0,818 atau $R_{X_1 X_2 Y} = 0,818$ artinya pada kategori hubungan yang sangat kuat, sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X₁, X₂ terhadap Y atau koefisien determinan adalah $= R^2 \times 100\%$ atau $0,818^2 \times 100\% = 66,90\%$, sedangkan sisanya 33,088% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Ini artinya bahwa kepemimpinan dekan, budaya organisasi mempengaruhi sebesar 66,90% terhadap kinerja dosen.

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X₁ dan X₂ terhadap Y dapat dilihat dari SPSS dengan uji F pada di bawah ini:

Hasil Ringkasan Anova Untuk Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6586.050	2	2195.350	78.083	.000 ^b
Residual	3261.417	116	28.116		
Total	9847.467	119			

a. Dependent Variable: Kinerja_dosen

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan_Dekan

Dilihat dari hasil analisis data dengan SPSS v. 20 terlihat nilai $F_{hitung} = 78,083$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dengan $dk = n - k - 1$, maka $dk = 120 - 2 - 1 = 117$ maka $78,083 > 2,682$

maka signifikan. Hasil uji-F ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan pada variabel independen X terhadap variabel dependen Y, yang berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan dosen, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam.

**Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.400	7.756		-.825	.411
1Kepemimpinan_Dekan	.394	.069	.338	5.735	.000
Budaya_Organisasi	.033	.042	.044	.776	.439

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Dari table di atas dapat di analisis persamaan regresi ganda yang dihasilkan dari variabel kepemimpinan dekan, budaya berorganisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,338 X_1 + 0,044 X_2 + C$$

Dari tabel analisis data di atas dapat disimpulkan :

Kepemimpinan dekan mempunyai nilai korelasi sebesar 0,596 dan apabila di determinasikan dengan $r^2 \times 100\%$, maka berkontribusi sebesar 35,52% terhadap kinerja dosen.

Budaya organisasi dengan nilai korelasi 0,292 dan apabila di determinasikan dengan $r^2 \times 100\%$, maka berkontribusi sebesar 8.526% terhadap kinerja dosen.

Motivasi berprestasi dengan korelasi 0,756 apabila di determinasikan dengan $r^2 \times 100\%$, maka berkontribusi sebesar 57,15% terhadap kinerja dosen.

Kepemimpinan dekan dengan budaya berorganisasi mempunyai korelasi yang sangat lemah sebesar 0,174

Kemudian korelasi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dekan (X_1) dan budaya berorganisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah $R = 0,818$ dan apabila di determinasikan dengan $R^2 \times 100\%$, maka berkontribusi sebesar 66,90 % terhadap kinerja dosen.

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian, yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut:

- 1) Ada Korelasi yang Signifikan antara kepemimpinan dekan terhadap kinerja dosen
Berdasarkan uraian analisis di atas bahwa besarnya korelasi antara variabel kepemimpinan dekan (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,596 atau ($r_{x_1y} = 0,596$), maka mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 35,52%. Sedangkan uji signifikansi ditemukan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $8,061 > 1,980$, maka signifikan. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara kepemimpinan dekan secara signifikan terhadap kinerja dosen.
- 2) Ada Korelasi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen

Berdasarkan uraian analisis di atas bahwa besarnya korelasi antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,292 atau ($r_{x_2y} = 0,292$). Maka mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 8,526%. Sedangkan uji signifikansi ditemukan bahwa nilai $t_{tabel} = 3,312$, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,312 > 1,980$, maka dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan adanya korelasi dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

- 3) Ada Korelasi yang Signifikan antara kepemimpinan dekan dan budaya berorganisasi serta motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Korelasi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dekan (X_1), budaya berorganisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) diperoleh koefisien korelasinya adalah $R = 0,818$ atau $R_{X_1X_2X_3Y} = 0,818$ (nilai $R = 0,818$ ini diperoleh dari tabel Model Summary kolom kedua R dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20). Maka mempunyai pengaruh variabel $X_1X_2X_3$ secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 66,90%. Sedangkan uji F untuk melihat signifikansinya ditemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $78,083 > 2,682$, maka signifikan. Hasil uji- F ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan pada variabel independen X terhadap variabel dependen Y , yang berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan dekan, budaya berorganisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Universitas Riau Kepulauan Batam.

- 4) Dari analisis data diperoleh pengaruh antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan dekan, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dapat dituliskan dalam suatu persamaan regresi linier yaitu:

$$Y = 0,338X_1 + 0,044X_2 + C$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Kepemimpinan dekan memberikan pengaruh sebesar 0,338 atau 33,80% terhadap kinerja dosen.

Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,044 atau 4,40% terhadap kinerja dosen.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik suatu kesimpulan:

1. Kepemimpinan dekan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 33,80%. Hal ini menunjukkan bahwa dekan yang ada di Universitas Riau Kepulauan adalah seorang pemimpin yang baik yang dapat meningkatkan prestasi dan kinerja para dosennya.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 4,40%. Dalam hal ini budaya organisasi meliputi nilai-nilai (values) keyakinan-keyakinan (beliefs) asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku dan disepakati oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya.
3. Kepemimpinan dekan, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan yaitu sebesar 66,90%. Artinya jika semakin baik kepemimpinan dekan, budaya organisasi dan motivasi berprestasi akan semakin meningkatkan kinerja dosen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan maka peneliti menyarankan:

1. Kepada pimpinan perguruan tinggi
Hendaknya dalam pembuatan program peningkatan kinerja dosen harus mengembangkan ketrampilan manajerial dan penerapan-penerapan strategi yang inovatif dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat dan dinamis. Selain itu juga diperlukan motivasi berprestasi dikalangan dosen harus senantiasa di tingkatkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Kepada para dosen
Hendaknya dosen selalu meningkatkan kemampuannya dalam bidang akademik maupun non akademik dengan cara mengikuti berbagai macam pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Kepada peneliti manajemen pendidikan
Bagi para peneliti atau calon peneliti dapat mengembangkan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi untuk penelitian yang relevan. Peneliti juga berharap agar peneliti atau calon peneliti dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian untuk variabel lain yang sejenis atau dengan menggunakan pendekatan penelitian yang lain, sehingga dapat menambah wawasan dan kualitas pendidikan yang lebih baik, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arsyad, A. (1997). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- E.Mulyasa, (2007), *Menjadi Pendidik Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fachruddin Saudagar, 2009. *Pengembangan profesionalitas pendidik*, Gaung persada (GP Press); Jakarta.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Husen, Umar, (2004), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- Komariah, Aan. (2006). *Visionary Leadership* menuju sekolah dasar efektif. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003), *Budaya Koorporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbin Stephen P, (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.

Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.

Sidik Priadana, (2005), *Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Bandung: STIE Pasundan.

Siagian, Sondang P. (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.

Sukardi, (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Supriadi, (1999), *mengangkat citra dan martabat guru*. Jakarta: Adicitra Karya Nusa