

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGGUNAAN  
*INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY* (ICT) DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN  
TINGGI DI KABUPATEN PEMEKASAN MADURA**

**TESIS**

**OLEH:**

**ANGGA RISKI DILLA  
NIM:18711030**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PENGUNAAN *INFORMATION AND COMMUNICATION  
TECHNOLOGY* (ICT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI KABUPATEN  
PEMEKASAN MADURA**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

ANGGA RISKI DILLA

NIM 18711030

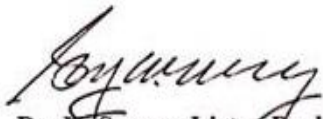
**PROGRAM MEGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information Communication Technology*, Motivasi Kerja Terhadap Kineja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

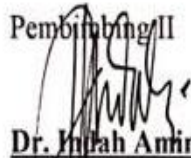
Malang, 12 Desember 2021

Pembimbing I



Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd  
NIP. 196905262000031003

Pembimbing II



Dr. Jannah Anninatuz Zuhriyah, M.Pd  
NIP. 197902022006042003

Malang, 12 Desember

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd  
NIP. 19690303 200003 1 002


## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information And Communication Technology* (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura” ini telah di periksa dan diuji serta dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 1 Juli 2022.

Dewan Penguji,

  
Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D  
NIP. 19690628 200604 1 004

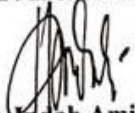
Ketua

  
Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag  
NIP. 19750310 200312 1 004

Penguji Utama

  
Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd  
NIP. 19690526 200003 1 003

Pembimbing 1

  
Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd  
NIP. 19790202 200604 2 003

Pembimbing 2

Mengetahui  
Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak  
NIP. 19690303 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Angga Riski Dilla

Nim : 18711030

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanal, Penggunaan ICT (*Information Communication Technology*), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka karya saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.



Malang, 7 juni 2022

Angga Riski Dilla

NIM: 18711030

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (7) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (8)

Artinya : “Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah, 6-8)

## PERSEMBAHAN

### *Alhamdulillah...*

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati kupersembahkan tesis ini teruntuk orang yang aku sayangi:

1. Kedua Orang Tua, ayahanda Sujirman dan ibunda Ruhmawati, dan Adikku tercinta Anggun Rohmadani serta Keluarga besar di Madura, beliaulah yang paling berjasa dalam hidup penulis, distribusi doa, support, dan arahan-arahan tiada putus selama penulis *tholabul ilmi* hingga sampai pada jenjang pascasarjana saat ini.
2. Bapak ibu dosen terutama Rektor IAIN Madura, Uneversitas Islam Madura, Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan Madura, seluruh karyawan dan staf yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu, terimakasih atas *support*, dukungan hingga masukan serta dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Sahabat-sahabati seangkatan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2018/2019 Genap. Kalianlah sahabat yang selalu saling berbagi ilmu, menjadi kesejukan hati dan selalu setia menemani ngopi hingga larut pagi demi kesuksesan di esok hari. *Amin Yarobbal Alamin.....*

Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terutama Azhary, Arif, Binti, Yulia Agustin, Jufri yang sudah memberikan dan mendukung peneliti sehingga bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya kepada kita semua sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengarahkan kita jalan kebenaran dan kebaikan.

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga dengan ucapan *jazakumullah ahsanal jazza* khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, para Pembantu Rektor, kepala bagian civitas akademik Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. Selaku Ketua Program Studi dan Dr, Muhammad Amin Nur, M.A. Selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo M.Pd. Selaku pembimbing I dan Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd. Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan koreksi, bimbingan serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis hingga selesai.
5. Semua Dosen, staf serta karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu nama



beliau namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas transfer ilmu serta pelayanan yang diberikan.

6. Seluruh sivitas kampus khususnya Dr. H. Muhammad Kosim, M. Ag selaku Rektor Perguruan Tinggi Pamekasan (IAIN Madura), dan Ahmad, S. Ag, M.Pd selaku Universitas Islam Madura, serta Dr. Abdul Muin, M.P.d, MM. selaku Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan Madura) yang telah meluangkan waktu guna memberikan informasi dalam penelitian ini.
7. Semua Dosen Perguruan Tinggi Pamekasan yaitu IAIN Madura, Universitas Islam Madura, dan Institut Agama Islam Al-Khairat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang sudah sudi menjadi responden dalam penelitian tesis ini.
8. Kedua orang tua, ayahanda Sujirman dan ibunda Ruhmawati tercinta, semoga rahmat dan pertolongan Allah SWT selalu tercurahkan tiada henti kepada mereka berdua yang telah membesarkan, mendidik, mensupport, mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, rasa cinta dan kasih sayang.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan tesis ini.

Akhirnya peneliti berharap, semoga tesis ini berguna dalam menambah khazanah peneliti untuk generasi selanjutnya yang nantinya digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan tesis yang lebih baik. Dan penulis berdoa semoga amal shaleh yang mereka lakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu masukan, saran dan kritik sangat diharapkan.

Malang, 7 Juni 2022

Penulis,

Angga Riski Dilla

## ABSTRAK

**Angga Riski Dila, 2022.** *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan Information and Communication Technology (ICT), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura*, Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: 1. Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M. Pd, Pembimbing 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd

---

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan Information and Communication Technology (ICT), Motivasi Kerja, Kinerja Dosen*

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Dalam menjalankan kinerjanya, dosen harus mampu mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang lebih spesifik. Namun, banyak sekali fenomena yang menggambarkan rendahnya kinerja dosen seperti rendahnya sarana fisik, kualitas dosen, motivasi dosen, kesejahteraan dosen, dan prestasi dosen. Maka kinerja dosen perlu diperhatikan agar tercapai dosen yang profesional. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, diantaranya kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen. (2) Menjelaskan pengaruh penggunaan *information communication technology* (ICT) terhadap kinerja dosen. (3) Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. (4) Menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Populasi dari penelitian ini dosen Perguruan Tinggi Pamekasan Madura dengan jumlah sampel sebanyak 75 dosen. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan *SPSS for windows 21*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, dibuktikan dengan menolak hipotesis  $H_0$  dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  lebih rendah dari nilai probabilitas yang ditetapkan dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (2) Ada pengaruh positif penggunaan ICT, dibuktikan dengan menolak hipotesis  $H_0$  dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (3) Ada pengaruh positif motivasi kerja dibuktikan dengan menolak hipotesis  $H_0$  dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (4) Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, dibuktikan dengan menolak hipotesis  $H_0$  dengan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  dan hasil koefisien determinasi 57,7%. Sehingga ada pengaruh dari variabel lain sebesar 42,3% terhadap kinerja dosen.

## ABSTRACT

**Angga Riski Dila 2022.** *The Influence of Transformational Leadership, the use of Information and Communication Technology (ICT), and Work Motivation on the Performance of Higher Education Lecturers in Pamekasan Regency Madura*, Master Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: 1. Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd. 2. Dr. Beautiful Aminatuz Zuhriyah, M.Pd

---

**Keywords:** Transformational Leadership, The use of Information and Communication Technology (ICT), Work Motivation, Lecturer Performance

Lecturers are one of the essential components in an education system in higher education. In carrying out their performance, lecturers must be able to influence individuals to achieve more specific goals. However, there are many phenomena that describe the low performance of lecturers such as low physical facilities, lecturer quality, lecturer motivation, lecturer welfare, and lecturer achievement. So the performance of lecturers needs to be considered in order to achieve professional lecturers. Several factors affect the performance of lecturers, including transformational leadership, use of information and communication technology (ICT) and work motivation.

The aims of this study are: (1) Explaining transformational leadership on lecturer performance. (2) Explaining the effect of using information communication technology (ICT) on lecturer performance. (3) Explaining the effect of work motivation on lecturer performance. (4) Explaining the influence of transformational leadership, use of information and communication technology (ICT) and work motivation on lecturer performance.

The approach in this study uses quantitative data collection using a questionnaire/questionnaire. The population of this research is lecturers of Pamekasan Madura University with a total sample of 75 lecturers. The sampling technique in this study used proportionate random sampling. Data analysis used multiple linear regression with SPSS.

The results of this study indicate that: (1) There is a positive influence of transformational leadership on lecturer performance, as evidenced by rejecting the  $H_0$  hypothesis with a sig value of  $0.000 < 0.05$  lower than the specified probability value and a coefficient of determination of 57.7%. (2) There is a positive effect of using ICT, as evidenced by rejecting the  $H_0$  hypothesis with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a coefficient of determination of 57.7%. (3) There is a positive influence on work motivation as evidenced by rejecting the  $H_0$  hypothesis with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and the coefficient of determination is 57.7%. (4) There is a positive effect of transformational leadership, the use of I C T and work motivation on lecturer performance, as evidenced by rejecting the  $H_0$  hypothesis with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a coefficient of determination of 57.7%. So that there is an influence from other variables of 42.3% on the performance of lecturers.

## الملخص

رزقي دلا، أعكى، 2022 تأثير القيادة التحويلية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، ودوافع العمل على أداء محاضري التعليم العالي في الجامعة باميكاسان مادورا، رسالة ماجستير، كلية التربية في قسم إدارة التعليم الإسلامي، الدراسات العليا الجامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: 1. د. سوكن لستيو فرابو الماجستير، والمشرف 2. د. إندة أمنة الزهرية الماجستير.

**الكلمة المفتاحية : القيادة التحويلية، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تحفيز العمل، أداء المحاضر.**

المحاضرون هم أحد المكونات الأساسية في نظام التعليم في التعليم العالي. في أداء أدائهم، يجب أن يكون المحاضرون قادرين على التأثير على الأفراد لتحقيق أهداف أكثر تحديدًا. ومع ذلك، هناك العديد من الظواهر التي تصف الأداء المنخفض للمحاضرين مثل تدني المرافق المادية، وجودة المحاضر، وتحفيز المحاضر، ورفاهية المحاضر، وإنجاز المحاضر. لذلك يجب مراعاة أداء المحاضرين من أجل تحقيق محاضرين محترفين. هناك عدة عوامل تؤثر على أداء المحاضرين، بما في ذلك القيادة التحويلية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) ودوافع العمل.

أهداف هذه الدراسة هي: (1) شرح القيادة التحويلية على أداء المحاضر. (2) شرح أثر استخدام تقنية المعلومات والاتصالات على أداء المحاضر. (3) شرح تأثير دافع العمل على أداء المحاضر. (4) شرح تأثير القيادة التحويلية واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودوافع العمل على أداء المحاضر. يستخدم المنهج في هذه الدراسة جمع البيانات الكمية باستخدام استبيان / استبيان. مجتمع هذا البحث هم أساتذة جامعة باميكاسان مادورا بعينة إجمالية من 75 محاضرًا. استخدمت تقنية أخذ العينات في هذه الدراسة أخذ العينات العشوائية المتناسبة. استخدم تحليل البيانات الانحدار الخطي المتعدد باستخدام طلب المنتجات الإحصائية وحلول الخدمة (SPSS).

دلت من لنتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: (1) وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على أداء المحاضر، كما يتضح من رفض فرضية  $H_0$  التي تكون قيمتها  $0.05 > 0.000$  أقل من قيمة الاحتمالية المحددة ومعامل تحديد 57.7%. (2) هناك تأثير إيجابي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما يتضح من رفض فرضية  $H_0$  بقيمة سيج  $0.05 > 0.000$  ومعامل تحديد 57.7%. (3) هناك تأثير إيجابي على دافع العمل كما يتضح من رفض فرضية  $H_0$  بقيمة سيج  $0.05 > 0.000$  ومعامل التحديد 57.7%. (4) هناك تأثير إيجابي للقيادة التحويلية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودوافع العمل على أداء المحاضر، كما يتضح من رفض فرضية  $H_0$  بقيمة  $0.05 > 0.000sig$  ومعامل تحديد 57.7%. بحيث يكون هناك تأثير من متغيرات أخرى بنسبة 42.3% على أداء المحاضرين.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Lembar Persetujuan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Lembar Pengesahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Surat Pernyataan Orisinalitas Penelitian .....</b>	<b>v</b>
<b>Motto .....</b>	<b>vi</b>
<b>Persembahan.....</b>	<b>vii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>viii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>x</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstrak Arab .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xvi</b>
<b>Daftar Gambar.....</b>	<b>xvii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Hipotesis Penelitian .....	10
F. Asumsi Penelitian .....	12
G. Ruang Lingkup Penelitian .....	12
H. Originalitas Penelitian .....	13
I. Definisi Operasional .....	17
<b>BAB II: LANDASAN TEORI .....</b>	<b>19</b>
A. Kepemimpinan Transformasional .....	19
B. Penggunaan <i>Information Communication</i> <i>Technology</i> (ICT) .....	23
C. Motivasi Kerja .....	29

D. Kinerja Dosen .....	36
E. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan <i>Information and Communication Technology (ICT)</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	41
F. Kerangka Berfikir .....	52
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
A. Jenis Penelitian .....	53
B. Variabel Penelitian .....	53
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Teknik Pengumpulan Data.....	58
E. Instrumen Penelitian .....	59
F. Uji Validitas dan Realibilitas .....	66
G. Teknik Analisis Data .....	71
<b>BAB IV: IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>78</b>
A. Gambaran Lokasi Penelitian .....	78
B. Diskripsi Responden Penelitian.....	85
C. Diskripsi Variabel Penelitian .....	86
D. Uji Prasyarat Regresi .....	93
E. Pengujian Hipotesis .....	94
<b>BAB V: PEMBAHASAN .....</b>	<b>102</b>
A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen.....	102
B. Pengaruh Penggunaan <i>Information Communication Technology</i> atau (ICT) Terhadap Kinerja Dosen .....	106
C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	110
D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan <i>Information Communication Technology (ICT)</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	115

<b>BAB VI: PENUTUP.....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan .....	117
B. Implikasi Teoritis dan Praktis .....	119
C. Saran .....	121
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRIAN-LAMPIRAN PUSTAKA .....</b>	<b>129</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian.....	16
Tabel 2.1 Tridarma Pendidikan.....	39
Tabel 3.1 Daftar Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura .....	56
Table 3.2 Jumlah Sampel yang diproportionalkan .....	57
Table 3.3 Skala Pengukuran Alternatif Jawaban Responden .....	60
Table 3.4 Variabel dan Indikator.....	61
Table 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepemimpinan	
Transformasional .....	67
Table 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Penggunaan <i>Information</i>	
<i>Communication Technology</i> (ICT) .....	68
Table 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	68
Table 3.8 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Dosen.....	69
Table 3.9 Uji Coba Reliabilitas Instrumen .....	70
Table 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	85
Table 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	
Transformasional .....	87
Table 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penggunaan <i>Information</i>	
<i>Communication Technology</i> (ICT) .....	89
Table 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	90
Table 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Dosen.....	92
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	93
Table 4.7 ANOVA.....	94
Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Secara Parsial .....	95
Table 4.9 Analisis Linier Berganda (Coefficients).....	97
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Secara Simultan .....	98
Table 4.11 Hasil Uji F (Anova) .....	99



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Media Pembelajaran ICT .....	29
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir .....	52
Gambar 3.1 Konsep Penelitian .....	54
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan $H_a$ dan $H_o$ .....	75
Gambar 3.3 Daerah Penerimaan $H_a$ dan $H_o$ .....	76
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden.....	86
Gambar 4.2 Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	87
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Variabel Penggunaan ICT .....	89
Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	91
Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Variabel Kinerja Dosen.....	92
Gambar 4.6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Angket Penelitian .....	130
Lampiran 1.2 Surat Penelitian .....	135
Lampiran 1.3 Nilai Distribusi Angket .....	138
Lampiran 1.4 Hasil Uji Normalitas, Uji T, Uji F, dan ( $R^2$ ) .....	146
Lampiran 1.5 Surat Balasan Penelitian.....	149
Lampiran 1.6 Riwayat Hidup .....	152



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi adalah dosen. Dosen memiliki tanggung jawab, peran dan tugas sangat urgen dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni meningkatkan kecerdasan dalam berbangsa, mengembangkan kinerja dosen di indonesia. Termasuk ketakwaan/iman, berakhlak baik, kemahiran sains, seni dan teknologi, serta menciptakan sumber daya manusia yang adil, berkembang, sejahtera, dan berpendidikan.<sup>1</sup>

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 ayat 2) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Pasal 1 ayat 2), menyebutkan bahwa dosen adalah ilmuwan atau pendidik profesional dengan tugas utamanya mengembangkan. Menciptakan perubahan, menyebarkan sains, seni dan teknologi melalui pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.<sup>2</sup>

Sehubungan dengan hal itu, upaya meningkatkan mutu, komunikasi dan motivasi kerja dosen yaitu dengan mengevaluasi kinerja, kapasitas dan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010), hlm. 1.

<sup>2</sup> Undang-Undang RI tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

keahlian dosen. Sebagai pendidik dan ilmuwan profesional, hendaknya memanfaatkan perannya untuk memiliki visi-misi tercapainya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang selaras dengan prinsip profesionalisme. Sehingga seluruh masyarakat mendapatkan pendidikan yang berkualitas.<sup>3</sup>

Sejak lahirnya Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dan PP RI Nomor 37 Tahun 2009 mengenai guru dan dosen. Disebutkan bahwa dosen sudah dianggap sebagai profesi. Dosen yang profesional adalah dosen yang juga seorang ilmuwan. Dosen dipandang sebagai salah satu komponen terpenting dalam perguruan tinggi, dan dipandang sebagai fasilitator yang tepat dalam membimbing generasi muda agar menjadi insan sempurna, yang cerdas, progresif, dan kompetitif.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri dharma perguruan tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) sks dan maksimal 16 (enam belas) sks pada setiap semester, sesuai dengan prasyarat perguruan tinggi. Sedangkan profesor merupakan dosen yang memiliki kedudukan paling tinggi dengan tugas utamanya yaitu menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan menyebarkan gagasan untuk mencerahkan masyarakat.<sup>4</sup>

Dalam dunia yang kompetitif dan komprehensif. Kualitas dosen sangat penting bagi perguruan tinggi agar mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan kriteria yang jelas dan motivasi yang kuat bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana Mitchell menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dalam

---

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Pedoman ...*, hlm. 1.

<sup>4</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Pedoman ...*, hlm. 1.

kinerja, diantaranya: aspek kapasitas pekerjaan, akurasi waktu, inisiatif, kompetensi, dan komunikasi.<sup>5</sup> Disini, kinerja dosen dianggap sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen untuk memperoleh prestasi kerja yang cukup memuaskan.

Berdasarkan fakta dilapangan, perguruan tinggi masih mengalami banyak kendala, utamanya aspek kualitas performansinya (kinerja) dosen yang belum efektif. kesiapan Perguruan Tinggi dan kepemimpinan serta dosen merupakan bagian unsur terpenting yang perlu ditelaah secara mendetail, mengingat salah satu keberhasilan pendidikan yaitu memiliki dosen yang cakap dan kemampuan bekerja dengan konsisten. Kondisi semacam ini, bisa dijadikan kajian evaluasi untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi yang lebih baik.

Sehubungan dengan itu, tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Maka untuk meningkatkan kualitas dosen perlu dibina dan dikembangkan profesi dan kariernya. Pembinaan tersebut dilakukan melalui jabatan fungsional. Sedangkan pelaksanaanya dilakukan dengan memberi tugas, penghargaan dan peningkatan jabatan.

Untuk meningkatkan kinerja dosen tentu perlu gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mengatasi problematika yang dihadapi pengikutnya. Sejak awal tahun 1980-an sampai sekarang, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang banyak menjadi target penelitian.

---

<sup>5</sup> Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), hlm. 3.

dan menjadi bagian dari *mindset* kepemimpinan baru.<sup>6</sup>

Bass mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan kepercayaan diri. sehingga ia meyakini dapat menciptakan kinerja yang melampaui tujuan yang ditentukan. keyakinan tersebut dapat dibuktikan melalui evaluasi kinerja bawahan yang terus meningkat. Disamping itu, Bass juga menyatakan bahwa terdapat tiga komponen kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja unit lebih target yang ditentukan. (*charisma, individual consideration, dan intellectual stimulation*).

Sudah 35 penelitian lebih, menurut Kirkpatrick dan Locke, Suharto, tentang kepemimpinan yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pernyataan Shamir, House dan Arthur, lebih dari 20 penelitian menjelaskan terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, perilaku, dan tanggapan pegawai.<sup>7</sup>

Selanjutnya Munir menyatakan terdapat peran ICT yaitu: 1) penggunaan ICT dapat mengganti peran dosen, yakni melalui penggunaan teknologi dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan mudah; 2) Memperkuat peran manusia yakni menyediakan segala informasi berkaitan dengan tugas; 3) dosen dapat

---

<sup>6</sup>A Bryman. *Charisma & Leadership in Organizations*. (London: SAGE Publications, 1992). Hal 1

<sup>7</sup>Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjung Pura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 3, No 1, 2012), hal 9-10.

Melakukan inovasi terhadap berbagai tugas yang dikerjakan.<sup>8</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lara Bagus Setiawan menunjukkan variabel Use (Z) yang mencakup kerapnya penggunaan teknologi informasi, waktu pengoprasian, kuantitas pengguna, model implementasi sistem *e-learning*, dan kebutuhan terhadap teknologi informasi mendorong dosen lebih giat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengaplikasian teknologi informasi secara konsisten, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen di FIA UB.<sup>9</sup>

Penggunaan teknologi informasi sebagaimana pemikiran Delone dan Mclean menyatakan TIK berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan kegiatan pembelajaran yang setiap harinya menggunakan media digital. Dosen melakukan presentasi dan memberi materi secara langsung dengan tatap muka dalam kelas atau melalui teknologi *e-learning*. Penerapan media digital tersebut, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja dosen, efisiensi waktu pengajaran, serta membantu penghematan waktu dan biaya pendidikan mahasiswa.<sup>10</sup>

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara yang mengutip Ernest J. McCormick, menyatakan bahwa motivasi kerja telah berpengaruh untuk meningkatkan, memberi pengarahan dan pemeliharaan sikap yang berkaitan

---

<sup>8</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, tahun 2009), hal. 33

<sup>9</sup> Dwi Lara Bagus Setiawan, *Pengaruh Penggunaan E-learning Terhadap Kinerja Dosen dalam Kegiatan Belajar*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, 2015), 6

<sup>10</sup> Dwi Lara Bagus Setiawan, *Pengaruh Penggunaan E-learning Terhadap Kinerja Dosen dalam Kegiatan Belajar*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, 2015), 6



dengan dunia kerja.<sup>11</sup> Sedangkan temuan penelitian oleh agustina menyebutkan bahwa kinerja pegawai pada Dosen Universitas Pepabri Makassar, secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh intensitas pemberian motivasi. Pengaruh tersebut menggambarkan bahwa apabila motivasi yang diperoleh sangat tinggi, tentu kinerja pegawai akan meningkat. selanjutnya Sirajuddin dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh pemberian motivasi.<sup>12</sup> Titin Eka Ardiana juga menjelaskan bahwa kinerja dosen mendapat kontribusi penuh dari pemberian motivasi kerja sebesar 80,6%.<sup>13</sup>

Beberapa variabel dalam judul tersebut dipilih karena dipandang sebagai bagian penting yang dapat mendukung tujuan pendidikan secara nasional dan bertujuan mengetahui sejauh mana variabel tersebut di terapkan dalam lembaga pendidikan. sedangkan informasi data menurut Portal Madura, mengenai Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan. diantaranya, IAIN Madura, Universitas Madura (UNIRA), Universitas Islam Madura (UIM), Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat.

Kemudian ada juga Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah (STAIFA) Pamekasan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Mujtama', Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul Ulum Panyepen, Unibraw Cab. Pamekasan, Unair Cab. Pamekasan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pamekasan, Sekolah

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005). Hal 94.

<sup>12</sup> Aigistina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Pepabri Makassar*, Jurnal Manajemen, Vol, 1, No, 2, 2018. 100.

<sup>13</sup>Titin Eka Ardiana Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Mutivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Mdiun*, Jurnal Akutansi dan Pajak, Vol 17, No, 2, 2017.

Tinggi Ilmu Akuntansi Pamekasan, Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Al-Hamidy, Akademi Keperawatan Pamekasan, Akademi Kebidanan Aifa Husada Pamekasan, Akademi Komunitas Pamekasan.<sup>14</sup>

Dari semua perguruan tinggi diatas, maka objek penelitian yang dipilih dan dilakukan penelitian yaitu di IAIN Madura, UIM (Universitas Islam Madura), Institut Agama Islam Al Khairat. Tiga kampus ini dipilih karena pertama, status kampus yang terbilang faforit dan kuantitas peminatnya yang cukup banyak sampai diluar daerah serta berdiri/diakui keberadaanya cukup lama di pamekasan. kedua, kualitas dan sarana pendidikan yang memadai. ketiga, status IAIN Madura yaitu negeri, berada di wilyah selatan pusat Kabupaten Pamekasan dan status Universitas Islam Madura yaitu swasta, berada di wilyah bagian tengah, serta status Institut Agama Islam Al Khairat yaitu swasta, berada di wilyah bagian utara pusat Kabupaten Pamekasan.

Disamping itu, adanya covid 19 dan pemberlakuan peraturan mengenai pembelajaran jarak jauh/daring menjadi alasan utama bagi peneliti tidak mengambil seluruh perguruan tinggi di kabupaten pamekasan. Dari berbagai pernyataan dan hasil penelitian diatas perlu dilakukan penelitian lanjutan, maka peneliti tertarik untuk menelaah secara mendalam tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information And Communication Technology* (ICT) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Kabupaten Pemekasan Madura”**

---

<sup>14</sup> Daftar Perguruan Tinggi, <https://portalmadura.com/daftar-perguruan-tinggi-di-madura-269535/>. Diakses tanggal 3 Juli 2022. Pada Pukul 4.09 Wib.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.?
2. Apakah ada Pengaruh Penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*) Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.?
4. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
2. Untuk menjelaskan pengaruh penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*) terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*), dan

motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini, secara teoritis diharap bisa bermanfaat:

- a. Dapat digunakan sebagai referensi acuan guna meningkatkan kualitas dosen perguruan tinggi dengan menciptakan kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja yang stabil.
- b. Mendapatkan nilai-nilai yang bermanfaat untuk mengembangkan perguruan tinggi negeri ataupun swasta. adanya kepemimpinan transformasional, Penggunaan *Information and communication technology* (ICT), motivasi kerja diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dosen di perguruan tinggi.
- c. Menyajikan suatu pengetahuan bagi semua pihak perguruan tinggi yang membutuhkan referensi bacaan mengenai kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini, secara praktis diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi perguruan tinggi, peneliti berharap penelitian digunakan sebagai referensi bacaan/acuan bagi lembaga pendidikan. terutama bagi

perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura, hasil penelitian ini menunjukkan kondisi real dimana motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja dosen. Kondisi tersebut dapat dijadikan sebuah acuan dalam pengelolaan dosen untuk dapat mencapai kualitas mutu pendidikan yang sangat baik.

- b. Bagi dosen, peneliti berharap hasil penelitian dijadikan sebagai kajian diskusi pembelajaran bagi dosen agar tetap berupaya mengembangkan motivasi kerja guna berperan dalam mewujudkan kualitas mutu pendidikan yang profesional.
- c. Penelitian ini, semoga membantu peneliti selanjutnya, agar bisa memberikan tambahan referensi mengenai kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi, supaya bisa dipakai sebagai data penyalaras atau pedoman serta bisa menyempurnakan segala kekurangan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian, dijelaskan hipotesis adalah ringkasan mengenai teori/konsep kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi. Asumsi sementara mengenai hasil penelitian yang bakal dilakukan, itu disebut dengan hipotesis. hipotesis biasanya terbagi jadi dua komponen yakni hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_o$ ).

Keberadaan suatu hipotesis sangat dibutuhkan sebab berfungsi untuk memberikan arah dalam penelitian. Untuk membuktikan keberadaannya, maka peneliti berupaya melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dipakai dalam penelitian.<sup>15</sup>

Berdasarkan adanya hipotesis nol ( $H_0$ ) dan alternatif ( $H_a$ ), Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah alternatif ( $H_a$ ) yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
2. Ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan *Information and communication technology* (ICT) terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura
4. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and communication technology* (ICT) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Dengan demikian, hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and communication technology* (ICT), motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

---

<sup>15</sup> Muhammad Nisfiannor, *Pendekatan statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba humnika, tahun 2009), hal 8.

## **F. Asumsi penelitian**

Kerangka berfikir yang dipakai dalam penelitian ini, berasal dari Asumsi atau anggapan dasar penelitian yang sedang dikerjakan. Asumsi mengenai hubungan sebab akhir yang diyakini harus diperhitungkan. Berikut beberapa kerangka asumsi penelitian ini, diantaranya:

1. Faktor-faktor yang berpengaruh diluar variabel kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja penelitian dianggap konstan.
2. Obyek penelitian menggambarkan keadaan yang dapat diamati, dialami dan dirasakan oleh dosen mengenai kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, hendaknya menunjukkan bahwa responden harus memberi jawaban objektif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya yang terjadi di perguruan tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.
3. Semua responden, hendaknya tidak boleh merasa terpaksa dalam mengisi angket. hal itu, dilakukan guna memperoleh jawaban yang obyektif.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan lokasi dan variabel, supaya penelitian dapat dilakukan secara maksimal. Lokasi penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi Kabupaten Pamekasan Madura dengan populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap. Sedangkan variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Penggunaan *Information and*

*communication technology* ICT, ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi ( $Y_1$ ).

## H. Originalitas Penelitian

Pada bagian ini, bertujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan mengenai lokasi dan variabel yang dibahas oleh kajian peneliti sebelumnya, dengan kajian peneliti yang dilaksanakan saat ini. jelasnya sebagai berikut:

### 1. Sabtarini Kusuma Ningsih.<sup>16</sup>

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat apakah Kepemimpinan berpengaruh kepada motivasi kerja, budaya kerja berpengaruh kepada motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja dosen. Metode penelitian menggunakan kuantitatif, Sampel penelitian yaitu teknik *proporsional random sampling* dengan 100 orang dosen. Dengan Teknik analisis yaitu regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dengan t-hitung 9,454 dan t-tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, terdapat pengaruh positif antara variabel Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan t-hitung 6,258 dan t-tabel 1,985. dengan nilai signifikansi 0,000, dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y_2$ ) dengan Fhitung 242,062 dan F tabel 3,937 dan p value sebesar 0,000.

### 2. Penelitian Danang Setya Ramadhani.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Sabtarini Kusumaningsih. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berdampak Kinerja* (Studi Pada Dosen di Kopertis Wilayah VI Kota Semarang). Hasil Penelitian Tahun 2016. Dosen STIE AKA Semarang.



Tujuan penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. pendekatan yang digunakan kuantitatif. Sampel penelitian 40 pegawai. Teknik analisis data adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 70,5%, dilihat dari  $r^2$  sebesar 0,705. ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7% . Hal tersebut didapat dari hasil analisis  $r^2$  sebesar 0,207. ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai sebesar 73,6 dan sebesar 26,4% berasal dari faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

### 3. Sriwati.<sup>18</sup>

Tujuan Penelitian yaitu: menjelaskan apakah produktivitas kerja guru di pengaruhi oleh motivasi kerja, dan produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, serta produktivitas kerja guru yang secara bersamaan di pengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Pendekatan yang digunakan kuantitatif dengan Teknik analisis data regresi linear berganda. populasi dan sampel yaitu seluruh (81) guru PNS MTsN. Pemilihan sampel

---

<sup>17</sup> Danang Setya Ramadhani. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Eprints@UNY Tesis Universitas Negeri Yogyakarta 2016.

<sup>18</sup>Sriwati, *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. (2020)

menggunakan sampel jenuh melalui penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. dan produktivitas kerja guru secara positif dipengaruhi oleh kompensasi. Serta secara bersamaan produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi. Untuk memperoleh produktivitas kerja guru yang baik, maka perlu upaya peningkatan terhadap motivasi kerja dan kompensasi.

4. Alwan Wijaya.<sup>19</sup>

Tujuan penelitian yaitu menjelaskan gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja yang berpengaruh kepada produktivitas kerja Guru melalui motivasi sebagai variabel intervensi. Penelitian menggunakan pendekatan kausal asosiatif, sedangkan hasil penelitiannya yaitu, produktivitas kerja guru tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional, dan produktivitas kerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Serta produktivitas Guru secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi di SMP, Kecamatan Rayon 16 Terara Lombok Timur.

5. Bambang Sulistiyawan.<sup>20</sup>

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan apakah ada hubungan yang positif dan signifikan atau tidak kepada

---

<sup>19</sup> Lalu Alwan Wijaya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur”, (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram , Vol. 6, 2017). hal

<sup>20</sup> Bambang Sulistiyawan. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen STAIN Kediri*, (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009).

produktivitas kerja dosen, untuk mengetahui apakah motivasi kerja ada hubungan yang positif atau tidak kepada produktivitas kerja dosen, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ada hubungan yang positif tau kepada produktivitas kerjad. Sedangkan Pendekatan menggunakan pendekatan kuantitaif. Hasil penelitiannya yaitu: gaya kepemimpinan terdapat hubungan positif signifikan kepada produktivitas kerja dosen, dan motivasi kerja terdapat hubungan positif kepada produktivita kerja dosen, serta gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat hubungan positif signifikan kepada produktivitas kerja dosen STAIN Kediri.

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Saat ini dan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Sabtarini Kusumaningsih (2016)	variabel independen sama sama mengkaji kepemimpinan	Variabel kinerja dosen dipenga ruhi oleh kepemi mpinan transfor masional	<i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan Information and Commonication Technology (ICT), dan Motivasi Kerja kepada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pemekasan Madura</i>
2	Danang Setya Ramadhani (2016)	variabel independen sama sama mengkaji motivasi kerja dan kepemim pinan	Fokus variabel kepemimpinan transformasional penggunaan ICT motivasi kerja mempengaruhi kuinerja dosen	
3	Sriwati (2020)	variabel independen sama sama mengkaji motivasi kerja	variabel penelitian berfokus pada tingkat produ ktivitas mempengaruhi kinerja dosen	Menggunakan tiga variabel independen yaitu ; kepemimpinan

4	Lalu Alwan Wijaya (2017)	Sama-sama meneliti variabel Kepemimpinan sebagai independen	kompetensi dan komitmen dapat mempengaruhi variabel motivasi dosen	transformatif, penggunaan <i>Information and communication technology</i> (ICT), dan motivasi kerja
5	Bambang Sulistiyawan (2009)	variabel independen sama sama mengkaji Kepemimpinan dan motivasi kerja	Penelitian terfokus pada pengaruh variabel bukan hubungan variabel	sedangkan variabel dependen yaitu kinerja dosen

Mengkaji bermacam penelitian sebelumnya, masih belum ada yang meneliti pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja kepada kinerja dosen Perguruan Tinggi. Maka ada ketertarikan peneliti untuk meneliti mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan Information and Communication Technology (ICT), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura*”.

## I. Definisi Operasional

Agar mudah dipahami maka penelitian diberikan batasan dalam agar supaya tidak meluas dan keluar dari focus penelitian, maka memerlukan definisi istilah yang konkret dan jelas. Adapun Istilah yang harus diberikan pengertian sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional merupakan ikatan relasional antara atasan dan bawahan yang cukup dekat sehingga memberikan dampak timbulnya hubungan emosional serta pola kedekatan lain seperti bawahan merasa hormat kepada pimpinannya dan memiliki motivasi dalam bekerja

yang lebih baik dari biasanya. kepemimpinan transformasional memiliki beberapa komponen yakni kharismatik, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Penggunaan TIK merupakan perangkat teknologi dan komunikasi yang berfungsi untuk mentransfer dokumen dalam rangka mengirim dan mendapatkan suatu data dan informasi dari orang lain serta sebagai media pembelajaran dan media berkomunikasi dengan semua pihak manapun.

Motivasi kerja adalah daya dalam diri seseorang untuk dapat menggerakkan dan membangkitkan guna meraih tujuan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan baik. Tolok ukur motivasi kerja dalam penelitian ini antara lain ditentukan dengan, (1) keinginan terhadap prestasi, (2) keinginan terhadap kekuasaan, (3) keinginan terhadap hubungan (afiliasi).

Kinerja dosen perguruan tinggi adalah kemampuan dosen perguruan tinggi dalam menuntaskan tugas dan pekerjaannya. Konteks kinerja di sini dapat dimaknai dengan pelaksanaan, ketercapaian, hasil dan prestasi kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan Transformasional**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Pada permulaan tahun 1980-an sampai sekarang, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai corak kepemimpinan yang paling sering digunakan dalam fokus penelitian. Model kepemimpinan tersebut menjadi referensi baru dalam kepemimpinan.<sup>21</sup>

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Bass, dibangun atas gagasan Burns. Yang menjelaskan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan bersama melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan antara pemimpin dan para bawahannya dalam rangka mencapai inovasi yang telah ditentukan.<sup>22</sup> Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai moralitas dari bawahan sebagai upaya dalam mewujudkan kesadaran mereka tentang masalah etika dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka dalam rangka mereformasi organisasi.<sup>23</sup>

Bass menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin berpengaruh kepada bawahan. pengaruh tersebut ditandai dengan lahirnya keyakinan, kepuasan, kesetiaan, serta kepatuhan bawahan terhadap

---

<sup>21</sup> A Bryman. *Charisma & Leadership in Organizations*. (London: SAGE Publications, 1992). Hal 1.

<sup>22</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*, Jakarta:PT. Indeks, 2010, hlm. 285

<sup>23</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam, ...* hlm. 290

pemimpin, sehingga motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dapat diselesaikan secara maksimal.<sup>24</sup> Oleh karenanya, pemimpin transformasional hendaknya bisa memahami visi organisasinya dengan jelas supaya seluruh bawahannya dapat merasakan ketulusan dan kapasitas dari pemimpinnya.<sup>25</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pilihan gaya yang tepat dalam situasi organisasi yang kerap mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah daya seseorang untuk berperan aktif dalam perguruan tinggi, di mana mereka dihargai dan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga timbul motivasi dan inisiatif untuk melakukan inovasi dalam perubahan yang terus menerus terjadi.<sup>26</sup> Model kepemimpinan transformasional bisa diterapkan dan juga diperhatikan agar dapat meningkatkan kompetensi dosen sehingga memiliki kinerja yang efektif.

## **2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Baik Bass dan Avolio,<sup>27</sup> Luthans,<sup>28</sup> serta Yukl,<sup>29</sup> nampaknya mereka sepakat menyatakan bahwa setidaknya ada empat karakteristik yang melekat pada gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

---

<sup>24</sup> Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, (New York: The Free Press, 1985), hlm. 20

<sup>25</sup> Thomas S. Kaihatu dan Wahyu A. Rini, “Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 98 (2007), hlm. 49-61

<sup>26</sup> Marline Merke Mamesah dan Amiartuti Kusmaningtyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik*, 5 (2009), hlm. 349-368

<sup>27</sup> Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, (London: SAGE Publications, 1994), hlm. 155

<sup>28</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 654

<sup>29</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam...*, hlm. 325

- a. Karismatik, artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, dan mendapatkan respek serta kepercayaan. Karismatik merupakan kekuatan yang besar bagi seorang pemimpin untuk memotivasi pengikutnya dalam melaksanakan tugas. Para pengikut mempercayai pemimpin karena dianggap memiliki pandangan, nilai, dan tujuan yang benar. Pemimpin yang berkarisma akan lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Inspirasional, pemimpin yang inspirasional adalah mereka yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Artinya, pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi dari para pengikutnya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual, artinya seorang pemimpin dituntut untuk mampu menunjukkan inteligensi, rasional, dan pemecahan masalah secara hati-hati. Stimulasi intelektual merupakan upaya pimpinan dalam mempengaruhi pengikut untuk melihat persoalan-persoalan lama dengan cara pandang baru. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas dan menggerakkan bawahan untuk selalu kreatif dalam mengatasi persoalan yang terjadi. dengan stimulasi intelektual, bawahan dibiasakan berpikir secara cermat tentang kesesuaian cara, kepercayaan diri, sistem nilai, harapan, dan inovasi mengatasi masalah, meningkatkan kompetensi diri, serta menetapkan tujuan dan sasaran secara tepat.



- d. Perhatian individual, yakni sikap seorang pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap pribadi para bawahan, memperlakukannya secara individual, membimbing, melatih, dan menasehati. Perhatian secara individual adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian, dan dukungan secara personal kepada bawahannya.

Beberapa komponen mengenai kepemimpinan transformasional diatas mengarahkan bawahan supaya giat mengembangkan produktifitas, memiliki moril dan kepuasan kerja yang unggul, mengembangkan keefektifan instansi, mengurangi pergantian, meningkatkan level kehadiran, dan memiliki kompetensi peyesuaian diri secara organisasi maupun profesional.<sup>30</sup>

### **3. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional**

Disisni, Harbani menyatakan bahwa dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, ada 10 (sepuluh) prinsip kepemimpinan transformasional yang perlu diperhatikan, diantaranya :(a) Visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada bawahan; (b) Kesadaran bawahan terhadap arti dan pentingnya tugas-tugas pekerjaan mereka, (c) Memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama, (d) Sifat kepeloporan terhadap perubahan, (e) Pengembangan potensi diri secara terus menerus, (f) Terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan, (g) Terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan, (h) Terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas, (i) Terwujudnya budaya kerja sama

---

<sup>30</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*..., hlm. 92

dalam organisasi, dan (j) Terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif melalui kemitraan, komunikasi multi level, dan menjunjung tinggi moralitas.

Kepemimpinan transformasional dapat berupaya menggiring SDM yang dipimpin ke arah perubahan melalui pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi kampus yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi kampus dan menurut apa yang dirasakan dosen hal itu memberikan sumbangsih bagi perbaikan perolehan belajar pada mahasiswa. Kontribusi ini diperoleh dengan dukungan orang lain, peristiwa-peristiwa, dan faktor-faktor organisasi, seperti komitmen dosen, kepuasan kerja dosen, praktik pembelajaran atau kultur kampus. kepemimpinan transformasional memiliki fokus transformasi pada dosen sebagai bagian penting dalam pelaksanaan pembelajaran.

## **B. Teknologi Informasi dan Komunikasi atau ICT (*Information and Communication Tecnology*)**

### **1. Pengertian ICT (*Information and Communication Tecnology*)**

ICT (*Information and Communication Tecnology*) atau dengan istilah TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) adalah payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. TIK memiliki arti semua bentuk aktivitas berkaitan dengan pemerosesan, manipulasi, pengolahan, dan pemindahan informasi antar

media. Sedangkan Kementrian Negara Riset dan Teknologi menyatakan TIK sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>31</sup>

Munir menjelaskan bahwa banyak para pakar mengartikan ICT atau dengan istilah lain teknologi informasi dan komunikasi sebagai berikut:

- a. TIK sebagaimana Altermteknologi dianggap sebagai bagian dari alat (komputer) yang berfungsi sebagai penunjang dalam berbagai tugas pemerosesan data berupa penyimpanan, meneruskan, pengambilan, manipulasi, dan menunjukkan data/informasi.
- b. Martin menjelaskan bahwa definisi TIK tidak sekedar teknologi computer, melainkan dipergunakan sebagai media yang berfungsi pemprosesan data dan penyimpanan dokumen serta alat mengirimkan, menyebar berita/informasi.
- c. Lukas menyatakan seluruh media ICT/TIK dapat digunakan dalam kegiatan pemprosesan dan pengiriman dokumen/informasi melalui media elektronika.<sup>32</sup>

Terdapat dua aspek yang tidak bisa dipisahkan pada ICT/TIK yakni *pertama*, Teknologi Informasi mencakup semua sesuatu yang berhubungan dengan media, dan rekayasa, serta pengendalian data/informasi. sedangkan kegiatan yang berhubungan dengan media dalam pemprosesan dan

---

<sup>31</sup>Jamal Ma'mur, *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, ( Jogjakarta: DIVA Press, 2011) hlm. 100

<sup>32</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009). hal. 31

pengiriman data/dokumen dari perangkat satu ke perangkat lainnya disebut dengan teknologi komunikasi.

Sejak era pertengahan ke-20 sampai 21. media komputer dan teknologi komunikasi mulai dipadukan. menyatunya TIK mengalami perkembangan cukup cepat, sehingga terus menjalani beragam inovasi dan kebangkitan. Terdapat beragam peningkatan teknologi yang secara langsung berkontribusi kepada peningkatan ICT/TIK sampai sekarang.

## **2 Peran ICT (*Information and Communication Technology*) dalam**

### **Pendidikan**

Munir menyatakan peran *Information and Communication Technology* yakni sebagai berikut:

- a. Mengganti peran manusia, yakni melaksanakan kegiatan sebuah tugas/proses secara otomatis
- b. Memperkuat peran manusia yakni menyajikan informasi, proses dan tugas.
- c. Melakukan penataan kembali atau inovasi terhadap sebuah proses atau tugas.<sup>33</sup>

Dalam Penerapan ICT membutuhkan syarat urgen sebagai indikator keberhasilan dalam menggunakan ICT (*Information and Communication Technology*) sebagai alat penunjang kegiatan belajar mengajar. Herman D. Surjono, mengatakan penggunaan ICT sebagai media pendukung dalam

---

<sup>33</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 33

pembelajaran. Sekurang kurangnya memiliki sarat diantaranya:

- a. Dosen atau mahasiswa memiliki koneksi keperangkat teknologi seperti internet dengan mudah
- b. Tersedia materi pelajaran guna dapat dipelajari secara mudah baik dosen atau mahasiswa
- c. Dosen setidaknya mempunyai skill dan keterampilan dalam mengoprasikan teknologi dan sumber daya agar dapat membantu mahasiswa memperoleh standar akademik.<sup>34</sup>

Hal yang sama, Munir juga menyatakan bahwa manfaat teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran sebagai berikut :

- a. Dosen dapat mengakses materi pembelajaran melalui media ICT (*information communication technology*)
- b. Dosen harus berpotensi serta terampil dalam menggunakan ICT (*information communication technology*) guna meningkatkan kualitas skill, kompetensi dan profesinya sebagai pendidik.<sup>35</sup>

Penggunaan ICT, dianggap sebagai salah satu inovasi untuk mempermudah proses administrasi pendidikan di perguruan tinggi, lebih jelasnya sebagai berikut.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Herman D Surjono. *Peranan teknologi Informasi Dan Komunikasi(Ict) Dalam Peningkatan Proses Pembelajaran yang Inovatif*. Artikel Ilmiah disampaikan dalam seminar pendidikan dan saintek, pada tanggal 18 mei 2013.

<sup>35</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 34

<sup>36</sup> *International. Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, pp. 48-63.

#### a. Administrasi Mahasiswa

Administrasi mahasiswa adalah segala proses kegiatan terencana dan ditetapkan untuk membina semua mahasiswa supaya konsisten dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>37</sup>

Administrasi mahasiswa menunjukan pada kegiatan diluar pembelajaran seperti. penyambutan mahasiswa baru, data *base* mahasiswa, pemberian jas dan kartu mahasiswa, dan pembinaan mahasiswa. Sedangkan kegiatan dalam belajar mengajar seperti; pengelolaan kelas, aktivitas pembelajaran yang positif, pentingnya dinamika belajar menjadi prioritas perhatian dosen, memberikan pembelajaran remedial, pengisian absensi dengan cara *online*, penetapan jadwal pelajaran, penyediaan alat dan media pembelajaran.<sup>38</sup>

#### b. Administrasi Personalia

Administrasi personalia adalah segala bentuk kegiatan terencana untuk dilakukan pembinaan terus menerus terhadap pegawai kampus, baik secara tatap muka maupun *online*. Disini ICT berperan dalam pengadaan pegawai kampus yang dilakukan dengan rekrutmen pegawai. Rekrutmen diartikan sebagai kegiatan penerimaan dan menarik pegawai baru yang bisa bekerja dalam perguruan tinggi.<sup>39</sup> melalui situs lembaga, papan pengumuman lowongan pekerjaan yang dilakukan secara *online*.<sup>40</sup> Jadi dengan penggunaan ICT dapat mempermudah dan menghemat biaya dalam

---

<sup>37</sup> Gunawan Hari, *Adminstrasi Sekolah (Adminitrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta; Renika Cipta, 1996), hal 9.

<sup>38</sup> Gunawan Hari, *Adminstrasi Sekolah (Adminitrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta; Renika Cipta, 1996), hal 9.

<sup>39</sup> Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, bpfe, 2000), Hal 79.

<sup>40</sup> Parry, E. *Drifers Of The Adoption Of Online Recruitmen; An Analysis Using Diffusion of Inovation Theory*, *Cranfield School Of Management*, (2006), Hal 1-13

melaksanakan penerimaan pegawai dan lain-lain.

### c. Administrasi Pembiayaan

Administrasi anggaran kampus merupakan bentuk kegiatan terencana yang ditetapkan supaya dapat melakukan pembinaan kepada semua mahasiswa agar konsisten dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.<sup>41</sup>

Pengelolaan anggaran, baik SPP, donasi, bantuan pemerintah digunakan untuk untuk oprasional lembaga seperti biaya belajar mengajar, gaji dosen dan pegawai, alat dan media pembelajaran, pemeliharaan fasilitas lembaga dan lain sebagainya.<sup>42</sup>

Oleh sebab itu, ICT berperan penting dalam administrasi pembiayaan, peran tersebut dapat dilihat pada kegiatan pencatatandalam perputaran anggaran. Pengaplikasian komputer dapat mempermudah pembukuan dan penyimpanan data anggaran secara efektif dan efisien. Selain itu, dapat melakukan pembayaran SPP melalui internet dengan mudah.

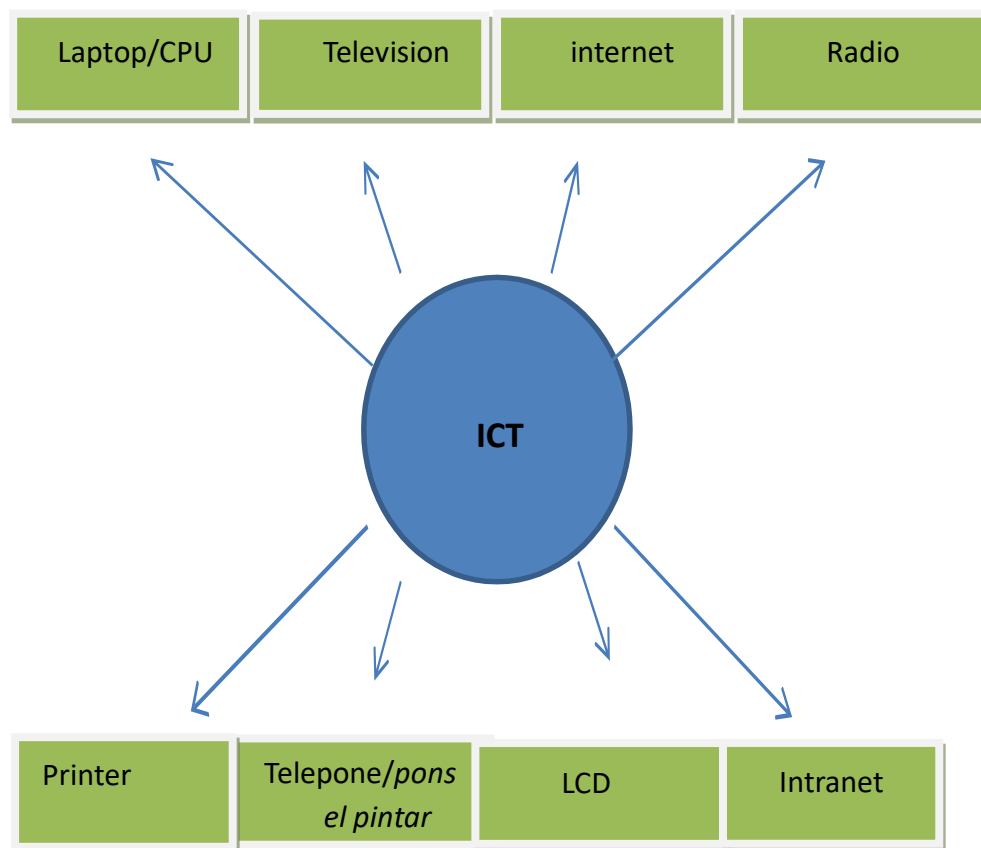
Seiring Perkembangan teknologi, media pembelajaran berkontribusi penuh dalam pendidikan. dari mulai media cetak sampai media pembelajaran berbentuk ICT atau teknologi informasi. Media tersebut menjadikan kegiatan belajar mengajar berfareasi dan kreatif. Sedangkan Siahaan menyatakan media pembelajaran yang digunakan dapat dilihat melalui gambar berikut.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Gunawan Hari, *Adminstrasi Sekolah (Adminitrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta; Renika Cipta, 1996), hal 160.

<sup>42</sup> Gunawan Hari, *Adminstrasi Sekolah (Adminitrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta; Renika Cipta, 1996), hal 61.

<sup>43</sup> Siahaan Sudirman. *Pemanfaatan Teknologi informasi dan Komunikasi (TIK) Dalam pembelajaran*. Departemen Pendidikan Nasional, Pusat teknologi informasi dan komunikasi pendidikan. 2009.



**Gambar 2.1**  
Perangkat ICT dalam Pembelajaran

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Komponen penting dalam lembaga pendidikan, salah satunya adalah motivasi. sebab berfungsi, melahirkan, dan mendorong sikap seseorang, agar mampu melaksanakan segala kegiatan secara maksimal.<sup>44</sup> Motivasi atau dengan sebutan lain *movire*, artinya mendorong atau mengaktifkan.<sup>45</sup> Berbeda dengan kata kerja, yang artinya segala aktivitas yang diinginkan seseorang.<sup>46</sup>

<sup>44</sup>Malayu Hasibuan.*Organisasi dan Motivasi*.(Bandung. Bumi Aksara.2005). hal 141.

<sup>45</sup>Malayu Hasibuan..... 141

<sup>46</sup>Pandji Anoraga.*Psikologi Kerja*.(Jakarta: Rineka Cipta.2005). hal 11.



Motivasi merupakan aktivitas menggerakkan atau dorongan seseorang atau tim kerja dari luar agar mereka mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan.<sup>47</sup> Anwar Prabu Mangkunegara mengutip dari Ernest J. McCormick, menyatakan bahwa motivasi kerja dianggap suatu keadaan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengaktifkan serta meningkatkan sikap atau moral berhubungan dengan situasi kerja.<sup>48</sup>

Faustino Cardoso Gomes, mengutip dari Chun Yang dan Megginson menyatakan motivasi kerja diformulasikan dengan aktivitas atau tindakan yang memfokuskan kepada sebuah target.<sup>49</sup> Sedangkan versi Melayu Hasibuan, motivasi yaitu adanya dorongan dalam diri seseorang untuk giat bekerja, bekerja sama, dengan tujuan mencapai keberhasilan dalam bekerja.<sup>50</sup>

Sedangkan Sumantri berpendapat bahwa motivasi melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) pemberian daya terhadap perilaku manusia (*energizing*); (2) pemberian arah terhadap perilaku manusia (*directing*); (3) mempertahankan perilaku manusia (*sustaining*).<sup>51</sup> Terdapat keterkaitan motivasi kerja dengan upaya seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin kuat minat SDM dalam bekerja maka keberhasilan yang diperoleh semakin meningkat. Dengan demikian, motivasi yaitu sesuatu yang mendorong

---

<sup>47</sup> Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia. 2006). 281

<sup>48</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005). Hal 94.

<sup>49</sup> Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003). Hal 177

<sup>50</sup> Melayu Hasibuan, ...95

<sup>51</sup> Sumantri, Suryana, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Universitas Padjadjaran, 2001). Hal 53.

sumber daya manusia dalam melaksanakan segala kegiatan dengan baik dan berhasil mencapainya.

## 2. Teori Motivasi

Teori motivasi oleh David Mc Clelland dikenal dengan istilah teori prestasi. Teori tersebut menunjukkan bahwa proses belajar dan proses interaksi dengan lingkungan dapat memenuhi kebutuhan seseorang. Kebutuhan yang di maksud dalam teori tersebut, diantaranya:<sup>52</sup>

- a. Kebutuhan Akan Prestasi, yaitu keinginan seseorang untuk meraih prestasi dan kesuksesan dan lebih unggul dalam segala bidang pekerjaan.
- b. Kebutuhan Akan Kekuasaan, keinginan seseorang untuk mempengaruhi dan mengendalikan tanpa adanya paksaan.
- c. Kebutuhan Akan Pertalian, keinginan seseorang untuk memiliki akses atau jaringan yang baik dengan siapapun.

McClelland, menganjurkan bagi seseorang untuk mengetahui beberapa komponen kebutuhan manusia agar bisa dijadikan referensi dasar supaya dapat mempermudah seseorang memahami kebutuhan yang dibutuhkannya. Sebagai pemimpin harus mampu memahami kekuatan setiap jenis kebutuhan, baik itu kebutuhan pemimpin ataupun para bawahannya. keberhasilan kerja yang diprioritaskan oleh seseorang lebih dominan ditentukan oleh tiga macam kebutuhan tersebut.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> D C.McClelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Princetod, Dvan Nostand,1961), hal 26.

<sup>53</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 196.

Kebutuhan akan berprestasi, McClelland beranggapan bahwa pencapaian keberhasilan dibedakan oleh hasrat tinggi dan semangat bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka berupaya sebaik mungkin untuk tanggung jawab dan mengatasi segala persoalan, sehingga mereka dapat mencapai tujuan secara maksimal. Upaya tersebut dilakukan guna mengetahui ada tidaknya perkembangan kinerja pada dirinya dalam mengemban tugas di organisasi atau lembaga pendidikan <sup>54</sup>

Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow-needforpower*) yaitu keinginan supaya memiliki dampak dan dapat mempengaruhi seseorang. Individu dengan *Pow* yang kuat berupaya agar bisa mempengaruhi orang lain, lebih suka ditempatkan pada situasi bersaing secara sportif dan memiliki orientasi pada status, dan condong lebih peduli akan rasa.

Robbins menegaskan tentang kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff-needforaffiliation*) yaitu seseorang termotivasi untuk memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. sedangkan dalam hal pekerjaan lebih memprioritaskan kegiatan kerja sama dengan semua pihak.<sup>55</sup>

Teori McClelland mengenai motivasi tidak bisa dipisahkan dengan duni pembelajaran. Ia beranggapan bahwa semua orang memiliki kebutuhan.yang berbeda beda. Jenis kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk giat bekerja dan berhasil. Oleh karnanya motivasi kerja dosen tentu sangat tepat apabila teori yang digunakan menggunakan teori dari McClelland, sebab teori tersebut erat kaitannya dengan konsep belajar.

---

<sup>54</sup>Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2010), 173

<sup>55</sup> Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, ...174

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa faktor motivasi seorang dalam bekerja diantaranya faktor individual yaitu keinginan, target, perilaku, dan kompetensi. Sedangkan faktor organisasional yaitu pemberian gaji, jaminan keamanan dalam pekerjaan, pengawasan, pujian dalam bekerja.<sup>56</sup>

Edi Sutrisno menjelaskan motivasi terdiri dari Faktor intern yaitu : a) kebutuhan bertahan dalam kehidupan, b) Kebutuhan memiliki, c) kebutuhan mendapatkan prestasi, d) kebutuhan mendapatkan legalisasi e) Kebutuhan kekuasaan.<sup>57</sup> Sedangkan faktor-faktor ekstern motivasi kerja seseorang yaitu: a) Kondisi lingkungan kerja, b) Kompensasi yang memadai, c) Supervisi yang baik, d) Adanya jaminan pekerjaan, e) Status dan tanggung jawab, dan f) peraturan yang fleksibel.<sup>58</sup>

Sedangkan Viethzal Rivai dan Sylviana Murni menyatakan bahwa terdapat faktor motivasi, diantaranya: a) motivasi dipengaruhi oleh kondisi keluarga, b) dapat di pengaruhi oleh kondisi sosial, c) dan keinginan seseorang.<sup>59</sup> Oleh sebab itu, faktor motivasi kerja dosen sangatlah krusial sebab dianggap sebagai dapat mempengaruhi capaian tujuan pendidikan.

---

<sup>56</sup> Faustino Cardoso Gomes, ... 181

<sup>57</sup>Edi Sutrisno, ...118

<sup>58</sup>Edi Sutrisno, ...120

<sup>59</sup>Viethzal Rivai & Sylviana Murni. *Educational Management*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009). 729

#### **4. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi**

Ada beragam prinsip dalam memberikan motivasi terhadap bawahan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, yakni:

- a. Prinsip partisipasi; Pemimpin memberikan peluang bagi pegawai untuk berperan dan terlibat pada proses menetapkan kegiatan pendidikan.
- b. Prinsip komunikasi; Pemimpin memberitahukan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas guna memotivasi pegawai untuk giat lagi dalam bekerja.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan; Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan ikut andil dalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut dapat meningkatkan motivasi bawahan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang; Pemimpin memberikan kuasa atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu bisa mengambil keputusan terhadap pekerjaan supaya pegawai lebih termotivasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diinginkan.
- e. Prinsip memberi perhatian; Pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahan, supaya bawahan termotivasi untuk bekerja sesuai yang diinginkan.<sup>60</sup>

#### **5. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Dalam Islam sumber motivasi yaitu seseorang harus memiliki hati bersih dan beribadah agar dekat dengan Allah SWT. Untuk mengetahui baik

---

<sup>60</sup>Anwar Prabu Mangkunegara.....100

tidaknya seseorang tergantung pada Hatinya. dimana hati adalah faktor penting yang menjadikan manusia selalu memotivasi dirinya untuk lebih baik. Al-Qur'an surat Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ {الجمعة: ١٠}

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Dalam firman Allah Swt, dijelaskan bahwa untuk memperoleh hasil yang baik maka seseorang harus memiliki motivasi yang baik agar mampu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, aktif, kreatif, dan inovatif.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat yusuf ayat 87 yang berbunyi:

يَا بَنِي إِدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ لَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ  
لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ. {يوسف: ٨٧}

Artinya: “Anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (QS. Yusuf: 87)

Dalam islam memberikan pelajaran kepada manusia agar optimis dan terbiasa memotivasi diri untuk berbuat baik. Begitupun dosen, hendaknya terbiasa memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam bidang pekerjaan.

## D. Kinerja Dosen Perguruan Tinggi

### 1. Pengertian Kinerja Dosen

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.<sup>61</sup> Dalam pengertian lain kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan pekerjaan atau standar pekerjaan.<sup>62</sup>

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>63</sup> Kinerja dosen merupakan salah satu komponen krusial untuk memastikan kualitas mutu pendidikan. Hasibuan memaparkan bahwa kemahiran, pengalaman, dan keseriusan dan efesiensi waktu dapat meningkatkan kinerja, hasil kerja dan prestasi kerja yang diperoleh seorang bawahan dalam mengerjakan pekerjaan.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 67.

<sup>62</sup>Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 231.

<sup>63</sup>Sri Trinaningsih, "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen akuntansi". (Jurnal: Jurnal Akuntansi dan Auditing, Vol.8, No. 1, 2011), 86.

<sup>64</sup>Hasibuan, M.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT, Bumi Aksara, 2008), 46.

Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara yaitu:<sup>65</sup> a) Faktor Individual; terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. b) Faktor Psikologis; terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. C) Faktor organisasi; terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Dari uraian diatas, Dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam dunia pendidikan. maka perguruan tinggi harus memberikan perhatian maksimal kepada dosen baik dari aspek kualitas, ketrampilan dan kesejahteraan sehingga dosen terdorong meningkatkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan kampus.

## **2. Macam macam Kinerja Dosen**

Menurut pasal 12 UU RI No 12 Tahun 2012, tugas dosen dalam Tri Dharma Pendidikan sebagai berikut :

- a. Dosen sebagai sivitas akademika memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mewujudkan kondisi belajar kreatif, agar bisa membantu meningkatkan kompetensi mahasiswa.
- b. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkanluaskannya.

---

<sup>65</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 14.



- c. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks yang diterbitkan oleh perguruan tinggi.<sup>66</sup>

Selain tugas pokok dosen dalam Tridarma Pendidikan, juga terdapat beberapa kinerja dosen atau guru, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kinerja dosen dalam mendesaian pembelajaran

Sebagai dosen tentunya harus memiliki perencanaan yang sempurna. perencanaan pengajaran sangat berkaitan dengan berbagai unsur, diantaranya: Penentuan tujuan pengajaran, Pemilihan materi yang sesuai dengan waktu, Strategi optimum, Kelengkapan alat/sumber, Kegiatan mengajar, evaluasi.<sup>67</sup>

Tujuan pengajaran yang telah dirumuskan, akan berguna sebagai pedoman dan acuan bagi dosen dalam merencanakan dan merumuskan pengajaran, menentukan langkah strategis pengajaran, menilai tingkat keberhasilan pengajaran, serta dapat membimbing mahasiswa dalam proses belajar dengan baik<sup>68</sup>

- b. Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Kinerja dosen dibidang mengajar yakni model rob Norris dan model oregon, serta model stanford. Berikut penjelasan dari berbagai model tersebut:

- 1) Model Rob Norris; Pada model ini terdapat beberapa komponen mengajar dosen, yaitu kompetensi dosen yang professional, Persiapan

---

<sup>66</sup>Devita Listyaningrum, *Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik UNJ*, (Jurnal; Jurnal Pendidikan Teknik Sipil Vol 5, No 2, Agustus 2016), 4.

<sup>67</sup>M.Hasyim, *Penerapan Fungsi Guru Dalam Pembelajaran*, (Jurnal; Auladuna, Vol 1 No 2, 2014), 266.

<sup>68</sup>M.Hasyim, *Penerapan Fungsi Guru Dalam Pembelajaran*, (Jurnal; Auladuna, Vol 1 No 2, 2014), 271.

pengajaran, Perumusan tujuan pengajaran, performa dosen saat mengajar, pemahaman mahasiswa dalam belajar, dan evaluasi.

- 2) Model Oregon; Pada model ini, kemampuan mengajar terdapat lima bagian yaitu perencanaan dan persiapan mengajar, Kemampuan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan belajar, mengumpulkan informasi hasil belajar, hubungan baik antara dosen dan mahasiswa, bertanggung jawab.
- 3) Model Stanford; Model ini. berfokus pada kompetensi dosen dalam Penggunaan metode pembelajaran, media pembelajaran, memotivasi mahasiswa, manajemen waktu, melaksanakan evaluasi pembelajaran.<sup>69</sup>

### 3. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen merupakan sebuah proses evaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan terhadap kinerja dosen sebelum dan sesudah proses belajar mengajar sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik. sasaran penilaian kinerja dosen sebagaimana yang dijelaskan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia bahwa kinerja dosen tercakup dalam tugas pokoknya dalam tridharma perguruan tinggi yaitu: sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tridarma Perguruan Tinggi**

No	Tugas Pokok Dosen	Idikator
1.	Pendidikan dan pengajaran	Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji.
		Menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/ studio/ teknologi/ pengajaran.

<sup>69</sup> Safaruddin, Nurdin & Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta; Ciputat Press, 2005), 92

		Membimbing seminar mahasiswa.
		Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL), program lapangan profesi (PLP), atau kerja praktik (KP).
		Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian akhir.
		Penguji pada ujian akhir/munaqosyah.
		Mengembangkan program perkuliahan.
		Mengembangkan bahan pengajaran.
		Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan.
		Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.
		Melaksanakan kegiatan detasering, sabbatical leave, dan pencangkakan dosen.
2.	Penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan	Menghasilkan karya penelitian.
		Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
		Mengedit/menyunting karya ilmiah.
		Membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni.
		Menyampaikan orasi ilmiah, pembicaraan seminar.
3.	Pengabdian kepada masyarakat	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
		Memberi latihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat.
		Memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
		Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Disisi lain, Evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di kelas. Kemungkinan besar yang melakukan evaluasi kinerja dosen antara lain: a) Pimpinan jurusan. b) Mahasiswa. c) TIM yang

ditetapkan jurusan. d) Evaluasi diri. e) Petugas TU yang ada difakultas. f) Evaluasi kombinasi yaitu semua elemen,<sup>70</sup> Sedangkan waktu pelaksanaannya, berbasis pengawasan, yaitu dinilai setiap saat, secara berkala, Penilaian sewaktu-waktu.

## **E. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen**

Menurut goetsch dan stanley, kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi seseorang untuk menciptakan suatu komitmen total yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai atau lebih dari standar yang telah ditentukan.<sup>71</sup>

Bass menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin berpengaruh kepada bawahan. pengaruh tersebut ditandai dengan lahirnya kekeyakinan, kepuasan, kesetiaan, serta kepatuhan bawahan terhadap pemimpin, sehingga motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dapat meningkat dan menyelesaikan secara maksimal.<sup>72</sup>

Kepemimpinan transformasional merupakan alternatif gaya kepemimpinan yang tepat dalam situasi organisasi yang kerap mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah sumber daya

---

<sup>70</sup>Pedoman Penilaian Kinerja Dosen, Bogor: Tim Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia 2009, 7-8.

<sup>71</sup>David L. Goetsch & Stanley B. Davis, *Manajemen Mutu Total*, Alih Bahasa; Banyamin Molan, (Jakarta, PT Prenhallindo, 2002), 169.

<sup>72</sup> Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, (New York: The Free Press, 1985), hlm. 20

manusia untuk memiliki peran penting dalam instansi pendidikan, di mana mereka dihargai karena dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga timbul motivasi dan inisiatif untuk melakukan inovasi dalam perubahan yang terus menerus terjadi.<sup>73</sup>

Kepemimpinan transformasional bermanfaat dalam membangun budaya kerja sama, perubahan sikap dan perilaku organisasi, peningkatan kinerja organisasi, dan pengembangan iklim organisasi yang lebih kondusif. sehingga kepemimpinan transformasional pada akhirnya akan bermuara kepada terjadinya peningkatan kondisi ekonomi, sosial, budaya kerja, dan spiritual seluruh komponen organisasi.<sup>74</sup>

Bachtiar mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi yang paling menentukan adalah kepemimpinan cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun fakultas dan program studi. kemampuan kepemimpinan berdasarkan tujuh variabel yang dikemukakan oleh Bass yaitu terdapat kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimisme, keyakinan, kecepatan tindakan, kemampuan memberi teladan dan delegasi wewenang.<sup>75</sup>

Barnett, Mc, Cormick, dan Conner, studi mengenai dampak kepemimpinan transformasional pernah dilakukan oleh Leithwood;

---

<sup>73</sup> Marline Merke Mamesah dan Amiartuti Kusmaningtyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik, 5 (2009), hlm. 349-368

<sup>74</sup> Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jurnal; TARBAWI Volume 2. No. 02, Desember 2016, hal 5

<sup>75</sup> Lina., Agus Tinus Riyanto dan Theresia Widyastuti, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universita Katolik Musi Charitas*, Jurnal Keuangan dan Bisnis, 2018. 69-70.

Leithwood, Dart Jantzi dan Steinbech, dan Silins. Hasil studi mereka memberi kesan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap inisiatif-inisiatif restrukturisasi (*restructuring initiatives*) dan apa yang dirasakan oleh dosen. Hal itu memberi peningkatan belajar pada mahasiswa (*teacher perceiver student outcomes*).

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Evyria Mauline Natiur Hutapea menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.<sup>76</sup> Selain itu, penelitian yang dilakukan Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini. melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan komitmen organisasional guru-guru SMU di Surabaya.<sup>77</sup> Penelitian dilakukan oleh Anung Pramudyo menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, karena  $p < 0.05$  ( $\beta = 0.184$ ,  $\text{sig.} = 0.024$ ).<sup>78</sup> Maka kepemimpinan yang bagus dapat meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian di atas kepemimpinan transformasional sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dosen dalam institusi pendidikan, pengaruh tersebut mendorong para dosen untuk melakukan perubahan dalam pelaksanaan pendidikan, terutama dalam

---

<sup>76</sup> Evyria Mauline Natiur Hutapea, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Learning Organization dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Jurnal; FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Volume 18, (2), 2016), hal 195.

<sup>77</sup> Lamidi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior ; dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional*, (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 8, No. 1, April 2008). Hal 29

<sup>78</sup> Anung Pramudyo, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, Jurnal JBTE, Vol. 1, No. 1, (Februari 2010), 9.

penerimaan motivasi yang kuat untuk melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

*H<sub>1</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen perguruan tinggi*

## **2. Pengaruh Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) Terhadap Kinerja Dosen**

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat di era globalisasi saat ini tidak bisa dihindari lagi pengaruhnya terhadap dunia pendidikan. Tuntutan global menuntut dunia pendidikan untuk selalu dan senantiasa menyesuaikan perkembangan teknologi terhadap usaha dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama penyesuaian penggunaannya bagi dunia pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran.<sup>79</sup>

Pemanfaatan komputer secara maksimum sangat membantu kinerja dosen dalam proses pembelajaran dan memberikan kontribusi terhadap perubahan prestasi. dosen yang profesional selalu berupaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan wawasan dalam pelaksanaan pembelajaran. Inovasi dalam proses belajar dilakukan dengan cara memanfaatkan ICT.<sup>80</sup>

Menurut *Association for Educational Communications and Technology* sumber pembelajaran adalah daya yang dimanfaatkan oleh dosen untuk kepentingan belajar mengajar dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan

---

<sup>79</sup>Haris Budiman, *Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*, (Jurnal Pendidikan Islam, Vol, 8, No, 1, 2017). 32.

<sup>80</sup> Imam Abdul Syukur, *Profesionalisme Guru Dalam Mengimplimentasikan Teknologi informasi dan Komunikasi di Kabupaten Nganjuk*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, No, 2, Juni 2014. 203.

efisiensi tujuan pembelajaran. Internet bermanfaat dalam mengembangkan profesinya, sebab internet dapat a) meningkatkan pengetahuan, b) berbagi sumber diantara rekan sejawat, c) bekerja sama dengan pengajar di luar negeri, d) kesempatan mempublikasikan informasi secara langsung, e) mengatur komunikasi secara teratur, f) berpartisipasi dalam forum-forum lokal maupun internasional.

Di samping itu para pengajar juga dapat memanfaatkan internet sebagai sumber bahan mengajar dengan mengakses rencana pembelajaran atau silabus online dengan metodologi baru, mengakses materi kuliah yang cocok untuk mahasiswanya, serta menyampaikan ide-idenya lewat media sosial.<sup>81</sup>

Interaksi antara dosen dan mahasiswa tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi juga dilakukan dengan menggunakan media-media tersebut. dosen dapat memberikan layanan tanpa harus berhadapan langsung dengan mahasiswa. Demikian pula mahasiswa dapat memperoleh informasi dalam lingkup yang luas dari berbagai sumber melalui *cyber space* atau ruang maya dengan menggunakan komputer atau internet. Hal yang paling mutakhir adalah berkembangnya apa yang disebut e-learning yaitu satu model pembelajaran dengan menggunakan media teknologi komunikasi dan informasi khususnya internet.

Menurut Rosenberg, e-learning merupakan satu penggunaan teknologi internet dalam penyampaian pembelajaran dalam jangkauan luas yang belandaskan tiga kriteria yaitu: (a) *e-learning* merupakan jaringan dengan

---

<sup>81</sup> H. Muhammad Yusuf Rahim, *Pemanfaatan ICT Sebagai Media Pembelajaran dan Informasi Pada UIN Alauddin Makassar*, Jurnal Sulesana Vol, 6, No, 2,tahun 2011. 130-131



kemampuan untuk memperbaharui, menyimpan, mendistribusi dan membagi materi ajar atau informasi, (b) pengiriman sampai ke pengguna terakhir melalui komputer dengan menggunakan teknologi internet yang standar, (c) memfokuskan pada pandangan yang paling luas tentang pembelajaran di balik paradigma pembelajaran tradisional.<sup>82</sup>

Menurut Rosenberg, menyatakan penggunaan TIK ada lima pergeseran proses pembelajaran yaitu: (a) dari pelatihan ke penampilan, (b) dari ruang kelas ke di mana dan kapan saja, (c) dari kertas ke “*on line*” atau saluran, (d) fasilitas fisik ke fasilitas jaringan kerja, (e) dari waktu siklus ke waktu nyata. Komunikasi sebagai media pendidikan dilakukan dengan menggunakan media-media komunikasi seperti telepon, komputer, internet, e-mail.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lara Bagus Setiawan menunjukkan variabel Use (Z) yang mencakup kerapnya penggunaan teknologi informasi, waktu pengoprasian, kuantitas pengguna, model implementasi sistem *e-learning*, dan kebutuhan terhadap teknologi informasi mendorong dosen lebih giat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengaplikasian teknologi informasi secara konsisten, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen di FIA UB.<sup>83</sup>

Kehadiran ICT dalam dunia pendidikan sebagai salah satu indikator kompetensi profesionalisme secara mutlak yang harus dimiliki dosen dan

---

<sup>82</sup> Abdul Haris Abdullah, *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Motivasi Belajar Terhadap Prilaku Belajar Siswa*, Jurnal Iqra' Vol.3. No.1, Januari – Juni 2009. 41

<sup>83</sup> Dwi Lara Bagus Setiawan, *Pengaruh Penggunaan E-learning Terhadap Kinerja Dosen dalam Kegiatan Belajar*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, 2015), 6

memudahkan dosen, mahasiswa, maupun orang tua dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

*H<sub>2</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan Information and Communication Technology (ICT) terhadap kinerja dosen*

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Survey terhadap perguruan taraf dunia berdasarkan pada 6 indikator. Yakni publikasi atas hasil penelitian, animo mahasiswa internasional, rasio dosen dengan mahasiswa, hasil penelitian pada tiap bidang ilmu, program pendidikan internasional, dan jumlah mahasiswa internasional (*The QS Words University Rankings. Quacquarelly Symonds. 2009*).

Berdasarkan indikator kinerja perguruan tinggi top dunia tersebut diatas, maka diketahui bahwa setiap perguruan tinggi yang akan menjadi word class university harus membangun indikator-indikator tersebut. Untuk dapat mencapai indikator tersebut, diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkat jika kemampuan motivasinya meningkat, karena itu, kemampuan dan motivasi mengajar segenap civitas akademika, sangatlah penting bagi perguruan tinggi yang akan meningkatkan mutunya kearah yang lebih baik.

Motivasi mengajar diyakini memiliki pengaruh positif bagi dosen. Motivasi yang kuat untuk melayani mahasiswa, tidak hanya berdampak pada hubungan antara dosen dan mahasiswa dalam bidang akademik, tetapi secara psikologis akan berpengaruh terhadap minat, perhatian, persepsi, karakter

mahasiswa. Kemampuan dan motivasi dosen diharapkan dapat memacu perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan amanat tridharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Jika dosen memiliki kemampuan motivasi tertentu, diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perguruan tinggi, termasuk layanan pendidikan kepada para mahasiswa.<sup>84</sup>

Badra dan Prawitasari juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Akper Sorong. Penelitian Simbolon juga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Medan.<sup>85</sup> Maka sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam proses perkuliahan, dan motivasi belajar mahasiswa.

Disisi lain, Agustina menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dosen Universitas Pepabri Makassar. Melalui motivasi yang baik, maka kinerjanya juga baik.<sup>86</sup> Hal yang sama dilakukan Eliyanto, hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi pribadi bawahan. Dosen yang mampu termotivasi dengan baik, tentu mempunyai power dan semangat yang kuat dalam melakukan kegiatan yang sangat kreatif. Dorongan tersebut merupakan bukti bahwa terdapat pengaruh

---

<sup>84</sup> Supriyanto, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Dosen Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Mahasiswa*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol, No, 01, April 2011. 66.

<sup>85</sup> Anung Pramudyo, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, Jurnal JBTI, Vol. 1, No. 1, (Februari 2010), 4

<sup>86</sup> Agustina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Pepabri Makassar*, Jurnal Manajemen, Vol, 1, No, 2, 2018. 100.

positif terhadap kualitas dosen, kualitas tersebut adalah kinerja dan profesionalisme pendidik.<sup>87</sup>

Berdasarkan substansi diatas bahwa adanya motivasi kerja bisa berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kualitas dosen, sehingga dengan kualitas mengajar, dosen dapat melaksanakan proses pembelajaran secara maksimal.

*H<sub>3</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kualitas dosen perguruan tinggi*

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Peranan sektor pendidikan perlu memperhatikan berbagai hal yang berhubungan dengan efektifitas penyelenggaraan pendidikan secara terarah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan transformatif, teknologi informasi atau yang disebut dengan ICT, dan motivasi kerja.

Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformatif akan memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan transaksional pada kinerja bawahan. Dengan membangun inspirasi dan kepercayaan diri yang berhubungan dengan kepemimpinan transformatif, bisa diduga adanya

---

<sup>87</sup>Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kabumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 3, No 1, mie 2018.

usaha dan kinerja yang melebihi apa yang telah ditetapkan atasan.<sup>88</sup> Disamping itu, Bass juga menegaskan bahwa pemimpin transformasional dapat menggunakan tiga komponennya (*charisma, individual consideration, dan intellectual stimulation*) untuk mengubah motivasi karyawan atau dosen dan meningkatkan kinerja unit lebih dari apa yang telah diharapkan.<sup>89</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dwi Lara Bagus Setiawan mengenai ICT yang menunjukkan bahwa penggunaan ICT dalam bentuk *E-learning* terdapat pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar. penelitian ini sejalan dengan pendapat Delone dan Mclean yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja dosen. Hal tersebut dapat dilihat dalam intensitas penggunaan sistem informasi yang setiap presentasi atau pemberian materi para dosen menggunakan teknologi *e-learning* pada mahasiswa.

Pola penggunaan ICT juga akan mempengaruhi kinerja, hal tersebut dapat dilihat para dosen yang menggunakan metode *e-learning* dengan cara yang mudah. kegunaan sistem informasi dalam dunia pengajaran juga membantu dalam hal efisiensi dan efektifitas sehingga dapat menjadi sarana transformasi pendidikan.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup>Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, 2012), hal 9-10.

<sup>89</sup>Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, 2012), hal 9-10.

<sup>90</sup> Dwi Lara Bagus Setiawan, Siti Endang Astuti dan Riyadi, *Pengaruh Penggunaan Elearning Terhadap Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Mengajar*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1 No. 1 Februari 2015. 6.

Disamping itu, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas dosen. Motivasi kerja tersebut tercermin pada berbagai kegiatan dan prestasi yang telah dicapai.<sup>91</sup> Titin Eka Ardiana menunjukkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 80,6%.<sup>92</sup> Maka pimpinan perguruan tinggi perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para dosen termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (*founders*) atau pimpinan paling tinggi (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan satuan kerja yang dipimpinnya.<sup>93</sup> Berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja memungkinkan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dosen. Kualitas yang dimaksud adalah bentuk kinerja dan profesionalisme dosen.

Oleh karenanya, peneliti berusaha melihat sejauh mana pengaruh dari variabel Kepemimpinan transformasional (X1), *Information and Communication Technology* (ICT) (X2), Motivasi Kerja terhadap (X3), Kinerja Dosen (Y). Hubungan antara variabel tersebut, di predeksi berpengaruh satu sama lain. Lebih jelasnya dapat dilihat pada krangka berfikir dibawah ini.

---

<sup>91</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Mutivasi dan Pengukurannya*. Edisi Kesembilan. (Jakarta Bumi Aksara, 2012). 71.

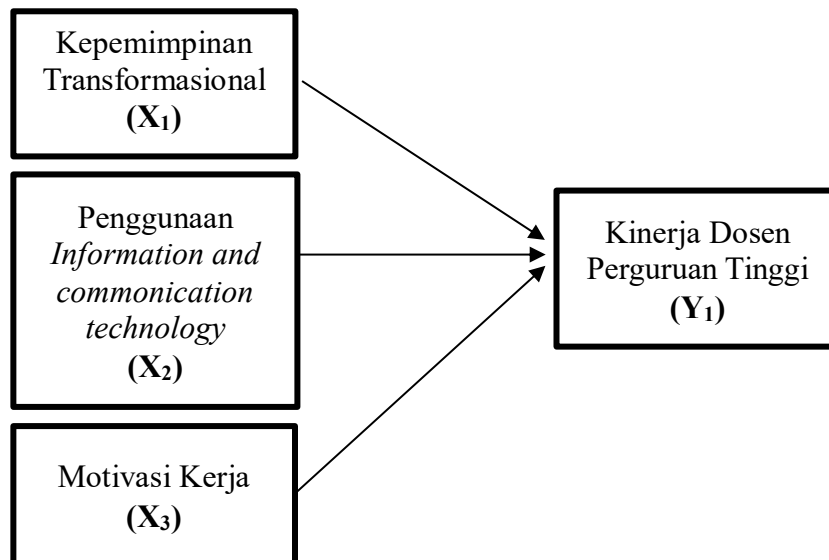
<sup>92</sup>Titin Eka Ardiana Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Mutivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Mdiun*, Jurnal Akutansi dan Pajak, Vol 17, No, 2, 2017.

<sup>93</sup> Sahat Simbolon, *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen*, Jurnal Kontigensi Vol, 5, No. 2, Nopember 2017. 91

$H_4$  = Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, penggunaan *Information and communication technology* (ICT), motivasi kerja terhadap kinerja dosen

#### F. Kerangka Berfikir

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan:

1. (X<sub>1</sub>) = Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi
2. (X<sub>2</sub>) = Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi
3. (X<sub>3</sub>) = Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pola penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Setiap variabel akan dianalisis menggunakan ukuran statistik sehingga hipotesis dapat diuji.<sup>94</sup>

##### **B. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), penggunaan *Information and communication technology* (ICT) ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja dosen ( $Y_1$ ). Keempat variabel tersebut kemudian menjabarkan beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Menurut Sugiyono desain dapat digunakan sebagai berikut:<sup>95</sup>

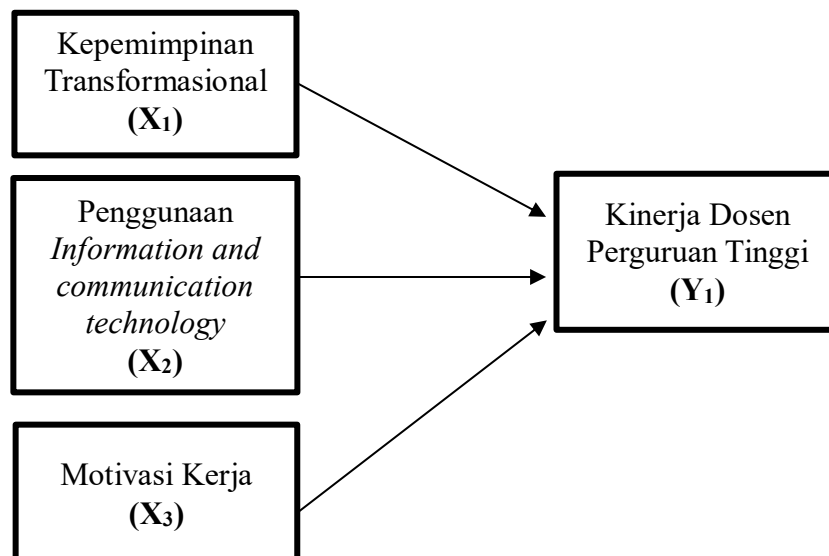
---

<sup>94</sup> Achmad Sani Supriyanto & Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). 8

<sup>95</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 4



**Gambar 3.1**  
**Konsep Penelitian**



Keterangan:

- $X_1$  = Kepemimpinan Transformasional  
 $X_2$  = Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT)  
 $X_3$  = Motivasi Kerja  
 $Y_1$  = Kinerja Dosen Perguruan Tinggi

Berdasarkan gambar di atas, bahwa paradigma pola hubungan antar variabel penelitian pada dasarnya merupakan rencana studi/penelitian yang menggambarkan tata cara menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Stellitz dalam Punaji Setyosari, ada tiga jenis penelitian yaitu: desain eksploratif, desain deskriptif, dan desain kausal.<sup>96</sup> Desain eksplorasi adalah desain penelitian untuk mengeksplorasi dan mencari ide atau hubungan baru pada masalah yang relatif baru. Desain deskriptif adalah desain penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat atau karakteristik gejala atau masalah

<sup>96</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), 77

tetentu, dan desain kausal adalah desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Mengacu pada masalah penelitian serta jenis desain penelitian, maka desain penelitian ini adalah desain kausal, dimana penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja dosen perguruan tinggi ( $Y_1$ ).

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti.<sup>97</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memilih populasi target yang mengacu pada seluruh kelompok individu yang dipilih berdasarkan karakteristiknya.<sup>98</sup> Pemilihan ini dimaksudkan bahwa dosen tersebut secara durasi telah lama melaksanakan kegiatan mengajar dan menikmati layanan di perguruan tinggi lebih lama dibandingkan dengan dosen lainnya

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura diantaranya Institut Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura) yaitu 203 dosen, Universitas Islam Madura (UIM) yaitu 105 dosen, dan Institut Agama Islam Al-Khairat yaitu 65 dosen. jadi total keseluruhan dosen dari tiga instansi tersebut adalah 373 dosen tetap.

---

<sup>97</sup> Imam Supriadi, *Metode Riset Akutansi*. Cet, 1 (Yogyakarta : Budi Utama, 2020) 166.

<sup>98</sup> Irfan Nuddin, *Cara Sistematis Berlatih Penelitian*. Cet, 1 (Jakarta; Rayyana Komunikasindo, 2019) 80.

**Tabel 3.1 Sampel**

<b>No.</b>	<b>Perguruan Tinggi Di Kabupaten Pamekasan Madura</b>	<b>Jumlah Dosen tetap</b>
<b>1</b>	IAIN Madura	203
<b>2</b>	Universitas Islam Madura	105
<b>3</b>	Institut Agama Islam Al-Khairat	65
<b>Jumlah Total</b>		<b>373</b>

Sumber data: diolah oleh peneliti

Terdapat tiga Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan yang memiliki keunggulan dalam berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta keunggulan dosen dalam mendidik mahasiswa. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang sesuatu yang mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi. Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura yang peneliti teliti yaitu Institut Agama Islam Negeri Madura, Universitas Islam Madura dan IAI Al-Khairat.

## **2. Sampel Penelitian**

Santo Asmoran mengartikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu dan dianggap mewakili populasi.<sup>99</sup> Subagyo menentukan sampel berdasarkan banyaknya subyek penelitian, yakni apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua apabila sebaliknya dapat diambil 10-15% atau antara 20-25%.<sup>100</sup>

Jumlah populasi pada ketiga Perguruan Tinggi yang dijadikan sebagai sampel yaitu 373, sehingga 20% dari jumlah populasi sampel penelitian

<sup>99</sup> Febri, Endra *Pedoman Metodologi Penelitian; Statistika Praktis*. Cet. 1 (Sidoarjo; Zifatama Jawara, 2017) 98.

<sup>100</sup> Agrosamdhyo, *Pengembangan Karir di Era Globalisasi*. Cet. 1 (Bandung; CV. Media Sains Indonesia, 2020), 27.

adalah 75 dosen. penelitian ini memilih teknik *stratified proportionate random sampling* (memilih secara acak berdasarkan proporsi).<sup>101</sup> Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel dilakukan secara proportional dengan rumus sebagai berikut.<sup>102</sup>

$$Mi = \frac{Ni}{N} \times M$$

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

Ni : Ukuran Sub Populasi ke i

M : Ukuran Sampel

Mi : Ukuran sampel yang harus diambil

**Tab 3.2**  
**Proporsional Sample**

No	Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen tetap	Jumlah sampel
1	IAIN Madura	203	$= \frac{203}{373} \times 75 = 41$
2	Universitas Islam Madura	105	$= \frac{105}{373} \times 75 = 21$
3	IAI Al-Khairat	65	$= \frac{65}{373} \times 75 = 13$
<b>Total</b>		<b>373</b>	<b>75</b>

Sumber : diolah oleh peneliti

Maka dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel, telah diproporsikan 75 responden pada setiap perguruan tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura yaitu IAIN Madura, Universitas Islam Madura (UIM)

<sup>101</sup> Nurwulan purnasari, *metodelogi Penelitian*, Cet. 1 (Jakarta, Guepedia, 2021), 77.

<sup>102</sup> Hasnidar dan dkk. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Cet 1 (Jakarta; Yayasan Kita Menulis, 2020), 54-55.

dan Institut Agama Islam Al-Khairat. Dalam penelitian ini, sampelnya adalah dosen tetap perguruan tinggi.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah proses menyediakan data primer yang diperlukan untuk kepentingan penelitian.<sup>103</sup> Data yang akan diambil dalam penelitian ini berupa data primer sedangkan metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang kepribadiannya atau hal-hal yang diketahui.<sup>104</sup>

Menurut Bugin, kuesioner adalah rangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, kuesioner dikembalikan pada peneliti.<sup>105</sup> Jadi angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban tersebut berupa data atau pendapat faktual yang berkaitan dengan responden,

Kuesioner yang digunakan berupa Kuesioner berstruktur atau Kuesioner tertutup, yaitu Kuesioner yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai kepemimpinan

---

<sup>103</sup>Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data*; Langkah Vital Proses Penelitian, Vol.23, No.7. Maret (2005),152

<sup>104</sup>Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005), 216

<sup>105</sup>Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 123

transformasional, penggunaan teknologi informasi komunikasi, motivasi kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi. kuesioner diberikan kepada dosen untuk diisi dengan sebenar-benarnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah Kuesioner berbentuk skala, yaitu rangkaian tingkatan, tingkatan, atau nilai yang menggambarkan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang digunakan yaitu *skala likert*.<sup>106</sup>

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang sesuai criteria akademik, sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui sesuatu objek atau mengumpulkan data mengenai variabel.<sup>107</sup> Sedangkan Suharsimi Arikunto, menyatakan instrumen pengumpulan data yaitu alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan datanya sehingga kegiatan tersebut menjadi sistematis.<sup>108</sup> Instrumen digunakan untuk mengumpulkan data harus memenuhi dua syarat, yaitu valid untuk mengukur data dan memiliki reliabilitas untuk konsistensi yang reliabel.<sup>109</sup> Pengembangan instrument dilakukan dengan berbagai cara, yaitu: 1) merancang indikator variabel penelitian, 2) merancang kisi-kisi instrumen, 3) menjalankan uji coba instrumen, 4) menjalankan uji validitas dan

---

<sup>106</sup> Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta: Bandung, 2012), 44

<sup>107</sup> Basi Intang Sappaile, *Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol.13, No. 66, Mei 2007, 379

<sup>108</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013. 265

<sup>109</sup> Muhammad Khumaedi, *Realibilitas Instrumen Penelitian Pendidikan, Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, Vol. 12, No.1, Juni 2012, 25

realibilitas instrumen, jadi instrument mengumpulkan data dilakukan agar kegiatan menjadi berurutan dan dipermudah.<sup>110</sup>

Dalam penelitian ini, instrument disusun memakai kuesioner untuk mengukur kepemimpinan transformasional, penggunaan informasi teknologi komunikasi, motivasi kerja dan kinerja dosen perguruan tinggi. kuesioner yang dipakai menggunakan skala *likert*. jawabannya mempunyai gradasi yang diberi bobot 5-1, seperti jawaban sangat setuju skornya dengan 5, ragu-ragu skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skorn 1.

**Tabel 3.3.** Skala *Likert*<sup>111</sup>

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Dengan demikian, pada pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai lima. Angket atau kuesioner untuk mendiagnosis tingkat intensitas kepemimpinan transformasional, Teknologi Informasi dan Komunikasi, motivasi kerja dan kinerja dosen perguruan tinggi. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Setiap indikator diwakili oleh item kuesioner sebagai alat ukur. Pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian diantaranya:

---

<sup>110</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 101

<sup>111</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 93

Tabel 3.4. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Item	No. Butir
1.	Kepemimpinan transformasional (Bass 2010)	a. Karismatik	- Memberi rasa nyaman pada semua bawahan di manapun berada	1
			- Memberikan rasa nya man pada bawahan ketika berdiskusi tentang masalah yang terjadi	2
			- Menumbuhkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas	3
			- Memberikan motivasi kerja yang efektif	4
			- Bekerja sama dalam melaksanakan tugas	5
			- Menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	6
		b. Pemberian Motivasi	- Menyampaikan visi dan misi yang jelas serta menarik	7
			- Menjalin komunikasi yang baik dan membangkitkan semangat kerja	8
			- Menginspirasi bawahan untuk optimis dalam melihat masalah yang awalnya sulit jadi mudah	9
			- Menyampaikan tujuan perguruan tinggi dengan sederhana/ mudah dipahami	10
		c. Stimulasi Intelektual	- Memberikan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas	11
			- Memberikan cara mudah dalam menyelesaikan masalah	12
			- Melibatkan bawahan	



			dalam mengambil keputusan	13
			- Merangsang bawahan untuk mencoba pendekatan baru dalam bertugas	14
			- Mengarahkan bawahan untuk memecahkan masalah secara cermat	15
		d. Perhatian individual	- Memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan	16
			- Mendengarkan keluhan, kesulitan yang dialami bawahan	17
			- Memfasilitasi peningkatan kinerja bawahan	18
2.	Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi - Herma D. Surjono dan - Munir - Hari Gunawan	a. <i>ICT Core Process</i> (ICT Sebagai Proses Inti)	- Akses koneksi internet yang mudah	19
			- Tersedia bahan ajar digital pada kegiatan belajar mengajar	20
			- Menggunakan fasilitas laptop, LCD proyektor dalam pelatihan/pembelajaran	21
			- Mampu mengoperasikan media digital seperti laptop, LCD proyektor dan software	22
			- Bahan ajar digital mudah untuk dipahami	23
			- Mengetahui pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan kampus melalui web kampus	24
			- Melakukan komunikasi dengan sesama dosen melalui internet	25
		b. <i>Student Administration</i>	- Memanfaatkan teknologi dalam penerimaan	26

			mahasiswa baru - Memanfaatkan teknologi dalam mencari informasi kegiatan mahasiswa yang dibutuhkan	27
		c. <i>Personel Administration</i>	- Memanfaatkan teknologi dalam penerimaan karyawan/dosen - Kegiatan absensi karyawan dan dosen memanfaatkan teknologi - Data informasi karyawan dan dosen dapat dicari melalui web lembaga	28 29 30
		d. <i>Finacial Admistratio n</i>	- Penggunaan tekhno logi digital dalam segala pembayaran - Penggunaan tehno logi digital dalam pencataan anggaran kegiatan kampus	31 32
3.	Motivasi Kerja (McClelland 1961)	a. Kebutuhan akan Berprestasi	- Dukungan mengatasi masalah yang sulit dengan tujuan lebih maju - Semua pekerjaan pasti terdapat timbal balik - Dorongan untuk bersaing - Dorongan untuk berprestasi	33 34 35 36
		b. Kebutuhan akan Kekuasaan	- Berpartisipasi dalam memberikan ide dan saran pada kegiatan kampus - Memiliki karakter yang kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan - Berusaha lebih maju dan suportif dalam melaksanakan tugas	37 38 39

		c. Kebutuhan akan Afiliasi	- Berubangan baik dengan semua pihak	40
			- Memiliki peran penting dalam kegiatan kampus	41
			- Melakukan kerja sama dengan semua pihak	42
4.	Kinerja Dosen (UUD Nor 20 Tahun 2003)	a. Pelaksanaa Pendidikan	- Meningkatkan kom petensi pengajaran, baik dalam bentuk diklat, petunjuk prak tikum dan teknologi	43
			- Membimbing kuliah kerja nyata (KKN) dan praktek kerja lapangan (PKL)	44
			- Membimbing semi nar skripsi/tesis dan disertasi	45
			- Menguji seminar skripsi/tesis dan disertasi	46
			- Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik	47
			- Membimbing dosen lain yang lebih ren dah jabatannya	48
			- Menyampaikan orasi ilmiah dalam kegia tan seminar, kegiatan ekstrakuri kuler. Dll	49
			- Keinginan untuk menduduki jabatan fakultas/perguruan tinggi seperti (dekan, kajur, dll)	50
			- Tertib mengumpul kan administrasi ber kaitan dengan unsur pendidikan dan peng ajaran	51
		b. Pelaksanaan Penelitian	- Publikasi ilmiah di jurnal nasional/ inter nasional, minimal	52



## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian menurut Akdon adalah ukuran yang menunjukkan tingkat reabilitas suatu instrumen.<sup>112</sup> Untuk menguji validitas instrumen, hal yang perlu dilakukan adalah mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari keseluruhan instrumen dengan cara mengkorelasikan setiap item instrumen dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari skor setiap item. Untuk menghitung validitas instrumen digunakan rumus *Pearson Product Moment*, :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subjek

$\sum^{XY}$  = Jumlah Hasil Penelitian

$\sum^X$  = Jumlah Skor x

$\sum^Y$  = Jumlah seluruh y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPPS 21 For Windows*. Kriteria validitas adalah membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yang ditentukan, yaitu 0,05. Butir-butir dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari korelasi item- total terkoreksi lebih besar dari ( $>$ )  $r_{tabel}$ .

---

<sup>112</sup> Akdon & Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005), 109-110

Berdasarkan hasil uji angket yang dilakukan peneliti terhadap 25 responden dosen, diketahui bahwa angket skala kepemimpinan transformasional yang dibagikan peneliti berjumlah total 18 item, dinyatakan valid 16 item sedangkan 2 tidak valid. pengujian instrumen kepemimpinan transformasional:

**Tabel 3.5 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Status	Keterangan
Item1	0,396	0,141	Tidak Valid	$r_{hitung} < r_{tabel}$
Item2		0,128	Tidak Valid	$r_{hitung} < r_{tabel}$
Item3		0,579	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item4		0,523	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item5		0,737	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item6		0,786	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item7		0,700	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item8		0,671	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item9		0,786	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item10		0,485	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item11		0,563	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item12		0,424	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item13		0,563	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item14		0,700	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item15		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item16		0,650	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item17		0,563	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item18		0,563	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Sedangkan hasil uji coba variabel penggunaan *information communication technology* yang dilakukan terhadap 25 responden. diketahui bahwa angket skala penggunaan ICT yang disebar oleh peneliti berjumlah 14 item dan dinyatakan valid semua.

**Tabel 3.6 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Penggunaan *Information and Communication Technology* (X2)**

Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Status	Keterangan
Item1	0,396	0,914	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item2		0,432	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item3		0,613	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item4		0,594	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item5		0,587	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item6		0,762	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item7		0,761	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item8		0,673	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item9		0,792	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item10		0,555	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item11		0,737	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item12		0,587	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item13		0,662	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item14		0,662	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$

Sedangkan hasil uji coba angket item motivasi kerja yang dibagikan peneliti berjumlah 10 item dari 25 responden, semua dinyatakan valid. Hasil uji coba instrumen motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kerja (X3)**

Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Status	Keterangan
Item1	0,396	0,677	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item2		0,707	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item3		0,590	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item4		0,533	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item5		0,745	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item6		0,631	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item7		0,724	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item8		0,677	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item9		0,631	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$
Item10		0,631	Valid	$r_{hitung} > r_{table}$

Sedangkan hasil uji coba angket item kinerja dosen yang dibagikan peneliti, berjumlah 19 item dari 25 responden dinyatakan 17 item valid dan 2 tidak valid. Lebih jelas mengenai kinerja dosen sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Kinerja dosen (Y1)**

Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Status	Keterangan
Item1	0,396	0,721	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item2		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item3		0,693	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item4		0,742	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item5		0,856	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item6		0,721	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item7		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item8		0,789	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item9		0,863,	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item10		0,693	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item11		0,007	Tidak Valid	$r_{hitung} < r_{tabel}$
Item12		0,119	Tidak Valid	$r_{hitung} < r_{tabel}$
Item13		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item14		0,818	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 15		0,817	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 16		0,777	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 17		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 18		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 19		0,674	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam suatu penelitian, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Artinya instrumen tersebut dapat dipercaya atau data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS for Windows 21*.



Untuk mengukur reliabilitas kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut.<sup>113</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir soal  
 $\sigma_t^2$  = Varian total

Kriteria pengujian, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pengukuran tersebut tidak reliable. Pengujian reliabilitas angket yang dilakukan secara bersama-sama dengan validitas melalui SPSS versi 21 dengan metode Alpha Cronbachs. Berikutini besaran Alpha Cronbachs yang diperoleh dari hasil uji coba data instrumen adalah:

**Tabel 3.9 Ringkasan hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen**

NO	Variabel	Alpha Cronbachs
1	Kepemimpinan Transformasional	0,955
2	Penggunaan ICT	0,948
3	Motivasi Kerja	0,955
4	Kinerja Dosen	0,953

Berdasarkan hasil pengujian instrumen diatas, Nilai ralpha yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari tabel (0, 396) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel memiliki tingkat reliabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

---

<sup>113</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 239.

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini merupakan langkah yang sangat penting mengingat perannya sebagai yang merinci upaya formal untuk merumuskan tema dan hipotesis. Analisis data juga merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan unit dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat merumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>114</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan. Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang telah diperoleh dan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel.

### **2. Uji Persyaratan Analisis**

Penelitian yang menggunakan analisis regresi memerlukan pemenuhan beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut. Uji

---

<sup>114</sup> M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)

persyaratan analisis bertujuan untuk mengetahui apakah sesuatu yang telah diperoleh telah memenuhi persyaratan analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. syarat awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis adalah variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.<sup>115</sup>

Dalam analisis data menggunakan teknik analisis regresi ganda yaitu dengan menguji asumsi yang berhubungan dengan *normalitas* dan *linieritas* dengan menguji hipotesis mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, teknologi komunikasi informasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jika uji asumsi terpenuhi dengan terjadinya normalitas dan linieritas, maka analisis regresi yang telah dilakukan masih dapat digunakan sebagai hasil akhir pengujian hipotesis penelitian.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh normal atau tidak. Sedangkan salah satu metode yang digunakan untuk menentukan dan memeriksa normalitas adalah plot probabilitas normal, dimana dengan menggunakan plot, setiap pengamatan yang dilekatkan dengan nilai-nilai yang diharapkan dalam distribusi normal. Normalitas terpenuhi jika data atau titik dikumpulkan disekitar garis lurus. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya, memenuhi asumsi normal. Sedangkan jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normal. Jika uji normalitas dilakukan menggunakan

---

<sup>115</sup> R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 101

*One-Sampel Kolmogrov-Sminov*, maka dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai alpha, maka data tersebut berasal dari populasi tidak normal.<sup>116</sup> Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 21*.

#### **b. Uji linieritas**

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel bersifat linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan *plot resisual* dari prediksi harga. Linieritas terpenuhi jika grafik antara prediksi harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu, ini bisa berupa parabola atau yang lainnya.

Hal ini sejalan dengan tujuan uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).<sup>117</sup> Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows 21*.

---

<sup>116</sup> R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS...*, 108

<sup>117</sup> Muhammad Nisfianoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 92

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (uji t)

Fungsi uji t adalah untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain bersifat konstan.<sup>118</sup> Uji t dilakukan dengan rumus.<sup>119</sup>

$$t_{hitung} = \frac{b_i - \beta_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  = nilai koefisien regresi  
 $\beta_i$  = nilai koefisien regresi untuk populasi  
 $s_{b_i}$  = kesalahan baku koefisien regresi

Sesudah menganalisis data, selanjutnya yaitu membandingkan signifikansi dengan taraf signifikan 0.05. Hasil tersebut bisa disimpulkan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau ditolak.

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.
- 2) Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

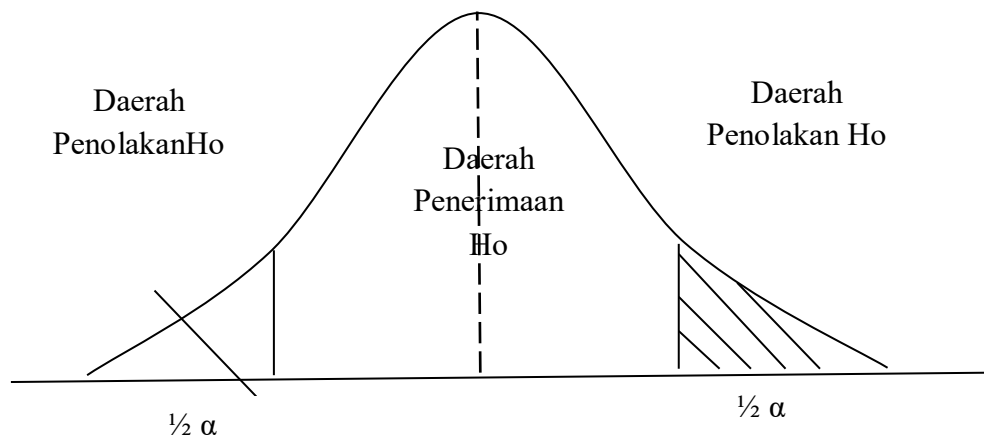
Atau melihat dengan signifikan t, yakni:

- 1) Signifikan  $t \geq 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Signifikan  $t \leq 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

---

<sup>118</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), 55

<sup>119</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 20



**Gambar 3.2 Daerah Penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$**

**b. Uji F (uji simultan)**

Peneliti melaksanakan uji F untuk mengetahui hubungan simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Rumus yang bisa dipakai adalah:<sup>120</sup>

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi linier berganda

n = banyaknya data

K = banyaknya variabel bebas

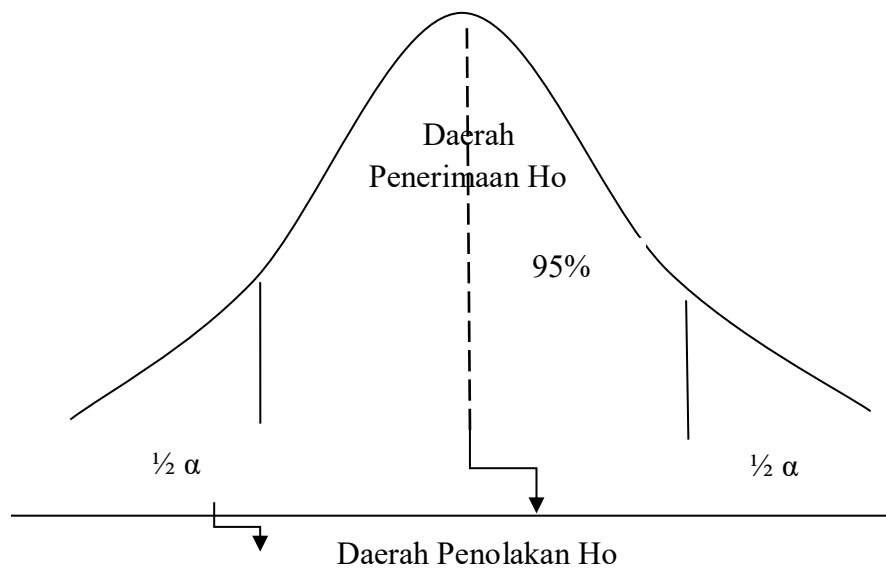
<sup>120</sup> D Gujarat, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 120

Penerimaan dan penolakan hipotesis dalam uji F, dengan Kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.
- 2) Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Atau bisa mengetahui signifikansi uji F, yakni:

- 1) Signifikan  $F \geq 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Signifikan  $F \leq 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



**Gambar 3.3 Daerah Penerimaan  $H_a$  dan  $H_0$**

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1 nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>121</sup>

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

---

<sup>121</sup> Mudjarad, Kuncoro, 2007. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Erlangga Jakarta, 84.



## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. IAIN Madura**

Keberadaan IAIN Madura tidak lepas dari dua lembaga yang mendahuluinya, ialah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel di Pamekasan (1966) serta STAIN Pamekasan (1997). Keinginan masyarakat Madura buat mempunyai Perguruan Tinggi Islam terjawab, dengan dibukanya Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel cabang Pamekasan, bertepatan pada 20 Juli 1966 (bersamaan pada tanggal 2 Rabi iul Akhir 1386 Hijriyah) berdasar Keputusan Menteri Agama RI No 39, Tahun 1966.<sup>122</sup>

Sehabis 31 tahun jadi fakultas cabang IAIN Sunan Ampel, pemerintah mengganti status Fakultas Tarbiyah jadi universitas mandiri, dengan nama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan. Pergantian status ini berdasar Keputusan Presiden RI No 11 tahun 1997 tentang Pendirian perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, bertepatan pada 21 Maret 1997 bersamaan dengan 12 Dzulqa dah 1417 Hijriyah. Tugas utama STAIN, atas keputusan ini adalah menyelenggarakan Pendidikan Tinggi, riset, pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu agama islam sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

---

<sup>122</sup> Perguruan Tinggi IAIN Madura, <https://iainmadura.ac.id/site/data/1.2>. Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib

Umur STAIN sudah berjalan 20 tahun (1997- 2017). keberadaan STAIN Undang-Undang No 2 Tahun 2012 tentang perguruan tinggi yang bertugas menyelenggarakan perguruan tinggi dalam satu rumpun keilmuan, tidak lagi cukup buat menanggapi kebutuhan masyarakat, kebutuhan pembangunan nasional, perkembangan jumlah mahasiswa, serta pesatnya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>123</sup>

berdasarkan kebutuhan di atas, maka dilakukan upaya untuk mengubah status STAIN Pamekasan menjadi Institut Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura). Upaya ini dicoba agar kewenangan lembaga ini lebih luas. Bila STAIN hanya berwenang menyelenggarakan Perguruan Tinggi pada satu bidang ilmu tertentu, maka ketika menjadi IAIN kewenangannya lebih luas, yaitu menyelenggarakan Perguruan Tinggi dalam dalam bidang ilmu yang lebih luas.

Alhamdulillah, usulan pergantian menjadi nyata sehabis Presiden bertepatan pada 5 April 2018 menandatangani Peraturan Presiden No 28 Tahun 2018 tentang IAIN Madura. Peraturan Presiden ini diundangkan dalam Lembaran Negeri oleh Menteri Hukum & amp; Hak Asasi Manusia No 51 tahun 2018, yang bertepatan pada 7 April 2018. Semenjak diundangkan di lembaran negeri, hingga IAIN Madura secara resmi mengambil alih STAIN Pamekasan.

Selaku lembaga Pendidikan Tinggi, IAIN Madura dikelola dan dibesarkan atas dasar:

---

<sup>123</sup> Perguruan Tinggi IAIN Madura, <https://iainmadura.ac.id/site/data/1.2>. Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib

Visi :<sup>124</sup>

- a. Konsep religius dalam visi IAIN dimaksudkan kalau masyarakat kampus wajib mempunyai kepribadian religius, dengan identitas universal: menguasai, meyakini, menghayati, mengamalkan, serta menyebarkan ajaran islam dengan prinsip wasathiiyah.
- b. konsep kompetitif yang diartikan dalam visi IAIN, kalau lembaga mempunyai energi saing dengan perguruan tinggi yang lain baik skala nasional, regional ataupun internasional di bidang Pendidikan serta pengajaran, manajemen kelembagaan, mutu SDM, produk studi, dedikasi kepada masyarakat, serta kompetensi lulusan.

Misi :

- a. Menyelenggarakan Pendidikan serta pendidikan yang religius serta kompetitif guna menciptakan lulusan yang islami, moderat, kompeten, mandiri, berdaya saing, serta cinta tanah air
- b. Menyelenggarakan riset serta pengkajian ilmu pengetahuan serta teknologi keagamaan islam yang religius serta kompetitif, guna mewujudkan pengembangan ilmu, kemaslahatan umat, serta energi saing bangsa;
- c. Menyelenggarakan dedikasi kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan serta teknologi keagamaan islam yang religius serta kompetitif, guna mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, serta islami

---

<sup>124</sup> Perguruan Tinggi IAIN Madura, <https://iainmadura.ac.id/site/data/1.2>. Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib

## 2. Universitas Islam Madura (UIM)

Pada tahun ajaran 1988/1989, Yayasan Universitas Islam Madura (yang didirikan para ulama Nahdlatul Ulama Pamekasan) mendirikan sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam yang diberi nama UNISMA (Universitas Islam Madura) dengan 2 fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah (Jurusan Pendidikan Agama Islam) dan Fakultas Syari'ah (Jurusan Peradilan Agama). Karena pada saat itu bentrok dengan aturan pendirian Universitas, maka pada tahun yang sama UNISMA diubah menjadi Institut Islam Madura (IIM) YUNISMA (masih disusul dengan nama YUNISMA dibelakangnya) dengan kedua fakultas dan jurusan sama.<sup>125</sup>

Saat itu masih banyak kendala, sehingga pada tahun ajaran 1989/1990 IIM YUNISMA diubah lagi menjadi Sekolah Tinggi, yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) dan Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) dengan 2 (dua) jurusan yang sama pula (STIT-STIS tetap diikuti nama YUNISMA) sehingga menjadi STIT YUNISMA Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI, Nomor: 207 Tahun 1991.

Dalam perkembangan selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI, Nomor : E/188/1996 tanggal 12 Nopember 1996, STIT-STIS YUNISMA dilebur menjadi satu, bernama Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) YUNISMA Pamekasan dengan kedua jurusan yang ada, hingga mendapatkan Status Terakreditasi (peringkat B) dari BAN-PT Depdiknas RI Nomor: 004/BAN-PT/Ak-IV/IV/2000 (untuk jurusan Ahwal al Syakhshiyah

---

<sup>125</sup> Perguruan Tinggi UIM, <https://www.uim.ac.id/sejarah/>, Diakses tanggal 4 Juli 2022.  
Pada Pukul 00.36 Wib

d/h Jurusan Peradilan Agama) dan Nomor : 006/BAN-PT/Ak-IV/2000 (untuk jurusan Pendidikan Agama Islam).

Untuk menjawab perkembangan zaman dan untuk memenuhi aspirasi masyarakat yang berkembang khususnya masyarakat Madura yang membutuhkan lembaga pendidikan tinggi yang lengkap dan mempunyai differensiasi kájian keilmuan yang memadai (mengintegrasikan ilmu umum dan ilmu agama), maka Yàyan UIM mulai tahun akademik 2000/2001 mengembangkan dan mengubah bentuk STAI YUNISMA menjadi Universitas Islam Madura (UIM). Sejak tahun 2016 Universitas Islam Madura mendapatkan ijin membuka Prodi Baru dari Kemeristek-Dikti antara lain : D3 Farmasi, Ilmu Hukum, Pendidikan Biologi dan Pendidikan Anak Usia Dini, sehingga saat ini Universitas Islam Madura telah memiliki 8 Fakultas dan 16 Program Studi dan sudah terakreditasi

Adapun visi Universitas Islam Madura sebagai berikut:<sup>126</sup>

Menjadi Perguruan Tinggi Unggul dan berdaya saing di Tingkat Asia Tahun 2045 yang berkarakter Islam Ahlus Sunnah Wal-jamaah.

sedangkan Misinya sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pendidikan akademik, pendidikan vokasi, pendidikan profesi dan pendidikan spesialis serta mengembangkan program-program studi yang bermutu dan menjadi rujukan masyarakat Asia dengan tata kelola pendidikan yang amanah, baik dan terbuka (*open and good governance university*).

---

<sup>126</sup> Perguruan Tinggi UIM, <https://www.uim.ac.id/sejarah/>, Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib

- b. Melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat yang unggul dan bereputasi Asia;<sup>127</sup>
- c. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan kelembagaan.
- d. Mencetak lulusan yang memiliki kemantapan aqidah, keagungan akhlak, profesional dan kemampuan teknopreneur berkarakter Islam AhlulSunnah Wal-Jamaah.
- e. Melakukan pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya serta meningkatkan taraf kehidupan masyarakat.
- f. Terwujudnya perguruan tinggi yang memiliki tata kelola yang baik, bersih, dan akuntabel dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.
- g. Menghasilkan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki wawasan luas, memiliki kompetensi, dan berpartisipasi dalam pembangunan dan hidup ditengah-tengah masyarakat dengan menerapkan nilai-nilai islam ahlussunnah wal jamaah;
- h. Terwujudnya kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan kelembagaan
- i. Menghasilkan lulusan berkualitas, professional, bersikap ilmiah, menguasai ilmu dan teknologi, berakhlakul karimah, beriman dan bertakwa, serta berperilaku Islam Ahlussunnah Wal-Jama'ah.

---

<sup>127</sup> Perguruan Tinggi UIM, <https://www.uim.ac.id/sejarah/>, Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib

- j. Menerapkan ilmu pengetahuan, penemuan, teknologi yang mutakhir, seni, budaya yang dapat dipertanggung jawabkan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

### **3. Institut Agama Islam AL-Khairat Pamekasan**

Pada tahun 1989 sesuai dengan SK Yayasan Nomor 17/A.1/YAK/I/89, tertanggal 2 Januari 1989. Disepakati untuk pendirian Perguruan Tinggi (PT) di lingkungan Yayasan Al-Khairat, Pamekasan. Dengan lahirnya keputusan itu, maka terbentuklah Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) dengan SK Menteri Agama RI Nomor 38 Tahun 1992. Pada tahun 1997, STIT Al-Khairat, Pamekasan. Berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat, dengan keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Nomor E/69/97 tentang perubahan nama STIT Al-Khairat, Pamekasan, jurusan Pendidikan Agama Islam (tarbiyah). Menjadi STAI Al-Khairat, Pamekasan.<sup>128</sup>

kampus yang beralamat di Jl. Raya (Palduding) Palengaan Pamekasan, kembali berencana kembali membuka dua prodi baru. Masing-masing Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) dan Prodi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI). Bahkan juga tengah berupaya beralih status menjadi institut.

Adapun visinya sebagai berikut:

Menjadikan Sekolah Tinggi yang unggul dalam ilmu, berakhlak dalam berperilaku, professional dan berprestasi.

---

<sup>128</sup> Perguruan Tinggi IAI AL-Khairat, <https://alkhairat.ac.id/2017/04/19/sekilas-tentang-stai-al-khairat-pamekasan/>, Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib.

Adapun Misi sebagai berikut :<sup>129</sup>

- a. Menyelenggarakan pendidikan bermutu dan berbasis pesantren.
- b. Mengembangkan kompetensi keilmuan, profesi kependidikan dan kewirausahaan.
- c. Mengembangkan kompetensi keilmuan, profesi kependidikan dan kewirausahaan.
- d. Menjadikan mahasiswa STAI Al-Khairat, mahasiswa berprestasi dan akademisi.
- e. Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta kerjasama dengan institusi lain yang saling menguntungkan.

## B. Deskripsi Responden Penelitian

Bagian ini menyajikan suatu proses mendiskripsikan distribusi informan berdasarkan jenis kelamin responden, lebih jelasnya sebagai berikut:

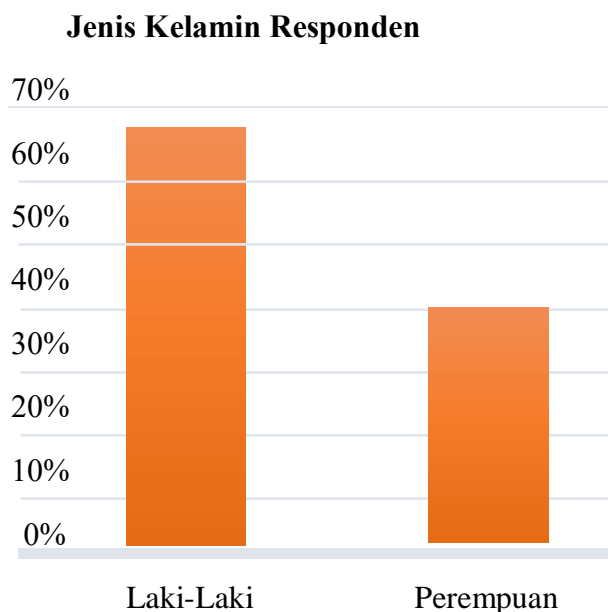
**Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	240	64%
2.	Perempuan	133	36%
<b>Jumlah</b>		<b>373</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penyebaran Koesioner Perguruan Tinggi

<sup>129</sup> Perguruan Tinggi IAI AL-Khairat, <https://alkhairat.ac.id/2017/04/19/sekilas-tentang-stai-al-khairat-pamekasan/>, Diakses tanggal 4 Juli 2022. Pada Pukul 00.36 Wib.





**Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik informan menurut jenis kelamin pada tabel dan gambar 4.2 diatas, dosen laki-laki berjumlah 240 orang dengan presentasi 64 %. angka tersebut lebih banyak dibandingkan dengan dosen perempuan berjumlah 133 dengan persentase 36%.

### **C. Diskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian, akan dijelaskan tentang sebaran jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Penggunaan *Information and Communication Technology* (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Dosen (Y1).

#### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 16 pertanyaan. Setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden diberi skor 1-5. Artinya skor 1 mendapatkan nilai terendah (sangat tidak setuju) sedangkan skor 5 mendapatkan nilai tertinggi (sangat setuju).

Berdasarkan data tersebut, panjang kelas interval dapat diketahui melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah dan dibagi jumlah kelas interval.

$$P = \frac{(16 \times 5) - (16 \times 1) + 1}{5}$$

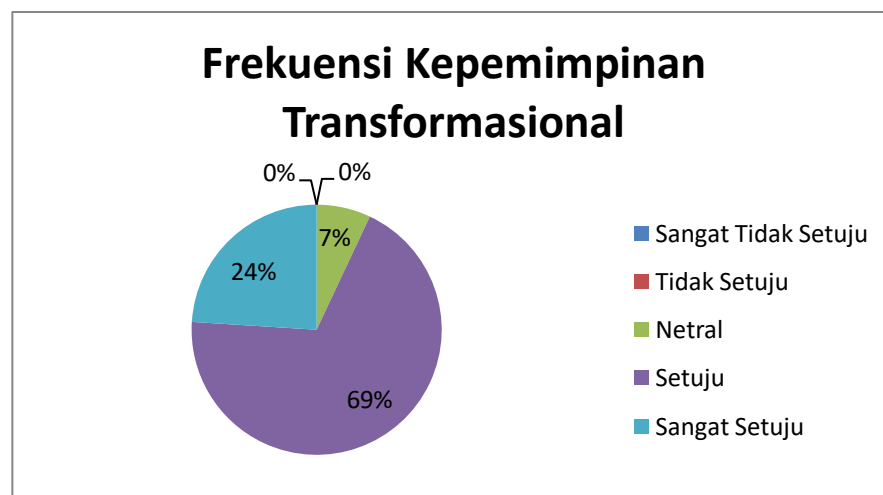
$$= \frac{(80) - (16) + 1}{5} = 13 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis mengenai distribusi frekuensi variabel kepemimpinan transformasional dijabarkan dalam bentuk tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional**

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	16-28	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	29-41	Tidak Setuju	0	0%
3	42-54	Netral	5	7%
4	55-67	Setuju	52	69%
5	68-80	Sangat Setuju	18	24%
<b>Jumlah</b>			<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti



**Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Kepemimpinan Transformasional**

Jawaban responden mengenai kepemimpinan transformasional berdasarkan tabel dan diagram diatas, diperoleh jawaban netral dengan nilai frekuensi 5 atau 7% dan disusul dengan nilai jawaban setuju dengan nilai frekuensi 52 atau 69%, serta sangat setuju 18 atau 24%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Variabel Penggunaan *Information and Communication Technology*

Variabel Penggunaan *Information and Communication Technology* diukur melalui 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 14 pertanyaan. Setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden diberikan skor 1-5. Artinya skor 1 mendapatkan nilai terendah (sangat tidak setuju) sedangkan skor 5 mendapatkan nilai tertinggi (sangat setuju).

Berdasarkan data tersebut, panjang kelas interval dapat diketahui melalui selisih nilai skor paling tinggi dikurangi dengan skor paling rendah dan dibagi jumlah kelas interval.

$$P = \frac{(14 \times 5) - (14 \times 1) + 1}{5}$$

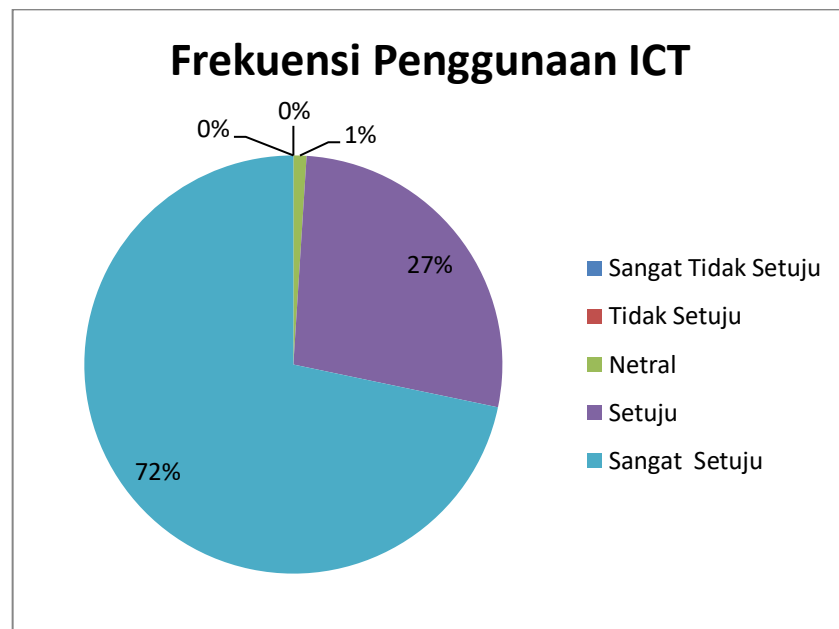
$$= \frac{(70) - (14) + 1}{5} = 11 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel Penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*) dijabarkan dalam bentuk tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel  
Penggunaan *Information and Communication Technology***

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	14-25	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	26-36	Tidak Setuju	0	0%
3	37-47	Netral	1	1%
4	48-58	Setuju	20	27%
5	59-70	Sangat Setuju	54	72%
<b>Jumlah</b>			<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data di Olah Peneliti



**Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Penggunaan ICT**

Jawaban responden mengenai penggunaan ICT berdasarkan tabel dan diagram diatas, diperoleh jawaban setuju sebesar 27% dengan nilai frekuensi 20, disusul sangat setuju sebesar 72% dengan nilai frekuensi 54. jawaban netral memiliki nilai yang rendah yakni 1% dengan nilai frekuensi 1. Sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

### 3. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang dijabarkan ke dalam 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden, diberi skor 1-5. Artinya skor 1 memiliki nilai terendah (sangat tidak setuju) dan skor 5 memiliki nilai tertinggi (sangat setuju). Berdasarkan data tersebut, Panjang kelas interval dapat diketahui melalui selisih nilai skor paling tinggi dikurangi dengan skor paling rendah dan dibagi jumlah kelas interval.

$$P = \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1) + 1}{5}$$

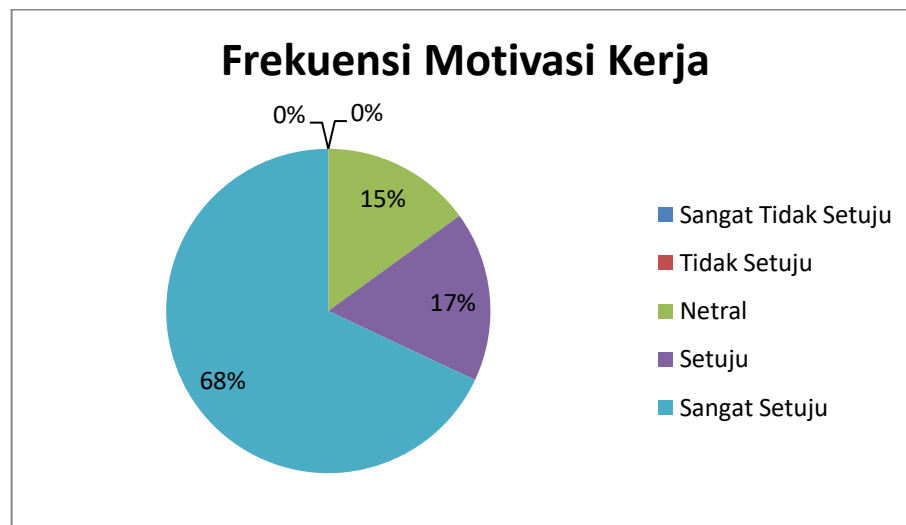
$$= \frac{(50) - (10) + 1}{5} = 8 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dijabarkan dalam bentuk tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja**

No.	IntervaTabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	10-17	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	18-25	Tidak Setuju	0	0%
3	26-33	Kurang Setuju	11	15%
4	34-41	Setuju	13	17%
5	42-50	Sangat Setuju	51	68%
<b>Jumlah</b>			<b>75</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data di olah peneliti*



**Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja**

Jawaban motivasi kerja berdasarkan data tabel dan diagram diatas, memperoleh jawaban cukup tinggi, dengan nilai frekuensi 13 atau 17% menjawab setuju, disusul sangat setuju dengan nilai frekuensi 51 atau 68%. sedangkan sangat tidak setuju atau tidak setuju, memiliki nilai rendah sebesar 0%. dan jawaban netral memiliki frekuensi 11 atau 15%.

#### **4. Variabel Kinerja Dosen**

Variabel kinerja dosen diukur melalui 3 indikator yang dijabarkan ke dalam 17 pertanyaan. Setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden, diberi skor 1-5. Artinya skor 1 memperoleh nilai terendah (sangat tidak setuju) sedangkan skor 5 memperoleh nilai tertinggi (sangat setuju).

Berdasarkan data tersebut, panjang kelas interval dapat diketahui melalui selisih nilai skor paling tinggi dikurangi dengan skor paling rendah dan dibagi jumlah kelas interval.

$$P = \frac{(17 \times 5) - (17 \times 1) + 1}{5}$$

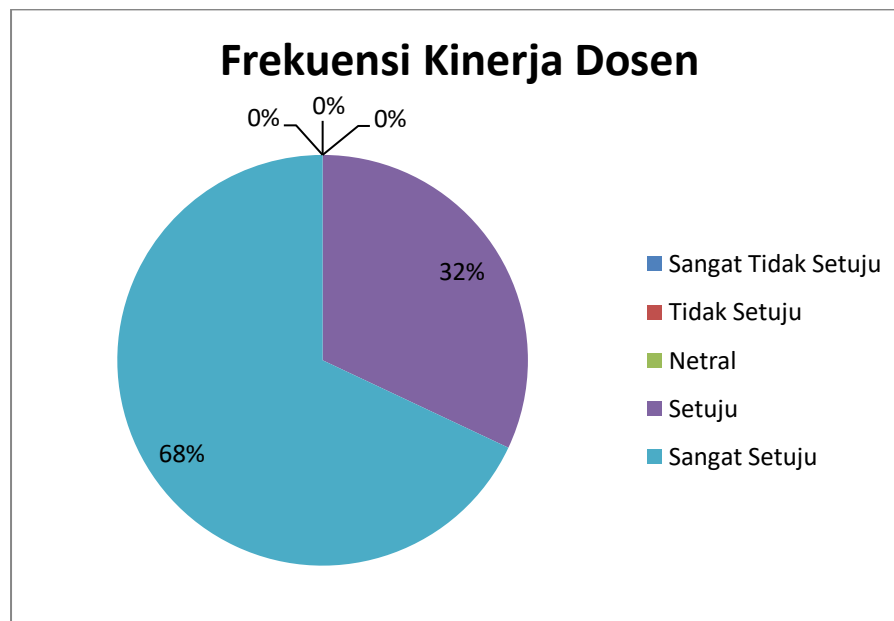
$$= \frac{(85) - (17) + 1}{5} = 13 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis distribusi frekuensi variable kinerja dosen dijabarkan dalam bentuk tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja dosen**

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	17-29	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	30-42	Tidak Setuju	0	0%
3	43-55	Netral	0	0%
4	56-68	Setuju	24	32%
5	69-85	Sangat Setuju	51	68%
<b>Jumlah</b>			<b>75</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data di olah peneliti*



**Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Variabel Kinerja Dosen**

Jawaban variabel motivasi kerja berdasarkan tabel dan diagram diatas, menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju serta netral yaitu dengan nilai frekuensi 0 atau 0% sedangkan pernyataan setuju 24 atau 32% dan sangat setuju dengan nilai frekuensi 51 atau 68%.

#### D. Uji Prasyarat Regresi

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebaran pengamat normal atau tidak, sehingga jawaban dari responden dapat dinyatakan mewakili seluruh populasi. jika distribusinya tidak normal, maka kelompok tersebut tidak bisa diuji hipotesisnya.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas, menggunakan *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* menyatakan nilai *Asym. Sig. (2-tailed) > 0,05* sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,07668630
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,651
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Diketahui nilai signifikansi berdasarkan tabel diatas sebesar ,791 > 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pengujian data berdistribusi normal.



## 2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak signifikan. Jika nilai *sig. deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terkait, sedangkan apabila nilai *sig. deviation from linearity*  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terkait. Adapun uji linieritas sebagai berikut:

**Table 4.7 ANOVA**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized	(Combined)		1229,333	73	16,840	33,680	,136
Residual *	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Unstandar dized			1229,333	72	17,074	34,14	,135
Predicted Value	Within Groups		,500	1	,500		
	Total		1229,833	74			

Nilai *sig. deviation from linearity* berdasarkan tabel diatas, adalah 0,135  $> 0,05$ , dengan demikian, ada hubungan linier antara variabel independen dengan vareabel dependen.

## E. Pengujian Hipoteis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bagaimana kriteria (dependen variabel) dapat diprediksikan melalui predictor

(independen variabel) secara parsial. Dengan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) For Windows 21*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05 dengan mengambil keputusan jika probabilitas yang diperoleh  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.

### 1. Uji Regresi Linier Secara Parsial (Uji T)

Uji regresi linier parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen, Pengaruh Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) Terhadap Kinerja Dosen, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. dari uji regresi linier berganda secara parsial ini diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

**Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Secara Parsial**

No	Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan hipotesis Alternatif ( $H_a$ )	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p><math>H_0</math> : tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen</p> <p><math>H_a</math>: ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen</p>	<p>Probabilitas (sig.) = 0,000</p> <p><math>T_{hitung} = 4,197</math></p> <p><math>T_{tabel} (0,025; 71) = 1,993</math></p>	<p>,000 &lt; 0,05</p> <p><math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math></p>	<p><math>H_0</math> ditolak</p> <p><math>H_a</math> diterima</p>

2	<p>H<sub>0</sub>: tidak berpengaruh positif dan signifikan penggunaan ICT terhadap kinerja dosen</p> <p>H<sub>a</sub> : berpengaruh positif dan signifikan penggunaan ICT terhadap kinerja dosen</p>	<p>Probabilitas (sig.) = 0,000</p> <p>Thitung = 4,257</p> <p>Ttabel (0,025; 71) = 1,993</p>	<p>,000 &lt; 0,05</p> <p>Thitung &gt; Ttabel</p>	<p>H<sub>0</sub> ditolak</p> <p>H<sub>a</sub> diterima</p>
3	<p>H<sub>0</sub>: tidak berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen</p> <p>H<sub>a</sub> : berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen</p>	<p>Probabilitas (sig.) = 0,000</p> <p>Thitung = 4,463</p> <p>Ttabel (0,025; 71) = 1,993</p>	<p>,000 &lt; 0,05</p> <p>Thitung &gt; Ttabel</p>	<p>H<sub>0</sub> ditolak</p> <p>H<sub>a</sub> diterima</p>

Pengujian hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) berdasarkan tabel diatas, sebagai berikut:

- a. Hipotesis nol pertama (H<sub>0</sub>) ditolak. berdasarkan nilai signifikansi t pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen adalah 0,000, Nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas yang ditentukan yaitu 0,05. Maka, nilai Sig. T 0,000 < 0,05. sehingga menolak hipotesis H<sub>0</sub> dan menerima hipotesis H<sub>a</sub>. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen.
- b. Nilai signifikansi t pada variabel penggunaan ICT terhadap kinerja dosen adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas yang ditentukan sebesar 0,05. Maka, nilai Sig. T 0,000 < 0,05. sehingga menolak hipotesis H<sub>0</sub> dan menerima hipotesis H<sub>a</sub>. Dengan demikian,

penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) berpengaruh terhadap kinerja dosen.

- c. Nilai signifikansi t variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas yang ditentukan yaitu 0,05. Maka, nilai Sig. T  $0,000 < 0,05$ . Sehingga menolak hipotesis  $H_0$  dan menerima hipotesis  $H_a$ . Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengujian hipotesis secara parsial untuk ketiga variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Table 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,189	9,083		3,654	,000
Kepemimpinan transformasional (X1)	,489	,116	,359	4,197	,000
Penggunaan ICT (X2)	,427	,100	,368	4,257	,000
Motivasi kerja (X3)	,452	,101	,351	4,463	,000

- a. Dependent Variable: kinerja dosen (Y)

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel diatas diperoleh dari rumusan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kinerja dosen (Y1)} = 33,189 + 0,489 (X_1) + 0,427 (X_2) + 0,452 (X_3)$$

Standar kesalahan dari persamaan regresi diatas adalah 9,083 untuk beta nol. Persamaan regresi variable kepemimpinan transformasional untuk standar error sebesar 0,116, penggunaan ICT adalah 0,100 dan variable motivasi kerja adalah 0,101. sedangkan nilai *Sig.* variable kepemimpinan transformasional adalah 0,000 dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,197, dan nilai *Sig.* variable penggunaan ICT adalah 0,000, dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,257, serta nilai *Sig.* variabel motivasi kerja adalah 0,000, dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,463. Dengan demikian, nilai signifikansi variable kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lebih rendah dari nilai probabilitas yang ditentukan yaitu 0,05. Maka ketiga variabel tersebut secara persial berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Pamekasan.

## 2. Uji Regresi Linear Secara Simultan (Uji F )

Pengujian regresi linier secara simultan bertujuan mengetahui pengaruh variable kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja kepada kinerja dosen perguruan tinggi pamekasan. Hasil uji regresi linier secara simultan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Secara Simultan**

No	Hipotesis Nol (H0)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	Ha: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional penggunaan <i>information and communication technology</i> (ICT) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen	Probabilitas (sig.)=,000 Fhitung=32,307 Ttabel (2,73) = 3,12	,000 < 0,05 Thitung > Ttabel	Ha diterima

Dalam penelitian ini, hasil Uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Signifikansi uji F adalah  $0.000 < 0,05$ . nilai tersebut dinyatakan lebih rendah dari nilai probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05. sehingga menandakan hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 4.11 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1678,833	3	559,611	32,307	,000 <sup>b</sup>
Residual	1229,833	71	17,322		
Total	2908,667	74			

a. Dependent Variable : kinerja dosen (Y)

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional (X1), penggunaan ICT (X1), motivasi kerja (X3)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Dosen. Koefesien determenasi tidak dapat digunakan apabila hasil analisis uji F tidak signifikan.

Untuk mengetahui lebih jelas, hubungan kuat antar ketiga prediktor dengan variable kinerja dosen, maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,559	4,162

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (x1), Penggunaan *Information and Communication Technology* (X2) Motivasi kerja (X3)

**Gambar 4.6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan perhitungan statistic koefisien determinasi, diketahui nilai  $R$  square adalah 0,577. Nilai  $R$  square berasal dari penguadratan nilai koefisien korelasi atau  $R$  yaitu  $0,760 \times 0,760 = 0,577$ . Koefisien determinasi ( $R$  square) adalah 0,577. atau 57,7%. Maka nilai tersebut mengartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatioanal, (x1), Penggunaan *Information and Communication Technology*, (X2) dan Motivasi kerja, (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). sebanyak 57,7%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini/variabel yang tidak diteliti ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ).

Dengan demikian, variabel Kepemimpinan Tranformational, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen di masing-masing perguruan tinggi pamekasan.



## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen**

Penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura. Mengenai kepemimpinan transformasional yang ada di Perguruan Tinggi tersebut adalah baik dan terbukti berpengaruh positif dan signifikan kepada peningkatan kinerja dosen.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang meliputi empat indikator yaitu karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu berpengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja dosen. Positif ini dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda bahwa variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dengan arah positif yaitu 0,489. Berarti, tiap-tiap peningkatan 1% pada *variable* kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,489 %.

Nilai koefisien regresi dengan nilai positif adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan, artinya jika kepemimpinan transformasional lembaga pendidikan mengalami peningkatan, maka kinerja dosen tentu akan meningkat.

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dengan 75 responden didapatkan nilai  $\text{Sig} = 0,000$  lebih kecil dari nilai Probabilitas sebesar 0,05. sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,197$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}} = 1,993$ . karna nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih tinggi dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,197 > 1,993$ ), Maka diputuskan penolakan terhadap hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Jadi. Kesimpulannya adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menampilkan besar *R square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Artinya, variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ) dipengaruhi oleh variable di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti.

Perhitungan statistik tersebut, digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 18 responden memberikan pernyataan sangat setuju dan 52 responden menjawab setuju, serta 5 responden menjawab netral. Kemudian tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pertanyaan item kepemimpinan transformasional. Sehingga hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap model kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh perguruan tinggi.

Salah satu bukti terkait kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi yang baik adalah pemimpin mendorong peningkatan kinerja dosen secara maksimal. Hal ini sesuai dengan kondisi lapangan serta data penelitian yang menunjukkan bahwa dosen merasa senang dengan model kepemimpinan transformasional yang ada di perguruan tinggi kabupaten pamekasan Madura. Kepuasan dosen atau pernyataan setuju atas baiknya kepemimpinan transformasional juga dapat dibuktikan dengan meningkatnya kinerja dosen dan jumlah mahasiswa baru pada setiap tahunnya. Hal ini bisa dilihat melalui mahasiswa yang ikut berpartisipasi dalam mempromosikan perguruan tinggi atas dasar kualitas dosen dan mutu pendidikan yang ada pada perguruan tinggi di kabupaten pamekasan madura.

Urgensi kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi sudah tidak bisa diragukan lagi. karena hal tersebut sebagai komponen penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif dan efesien. Sehingga adanya kepemimpinan yang berkualitas dapat menunjang terhadap kinerja dosen yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan (dosen).<sup>130</sup> dianggap senada dengan pendapat Bass pada Waldman bahwa Bass mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan kepercayaan diri. sehingga ia meyakini dapat menciptakan kinerja yang melampaui tujuan yang ditentukan. keyakinan

---

<sup>130</sup> Wayan Gede Supartha, Gede Riana, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutivasi dan Kinerja Karyawan*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9, 2014), Hal 544.

tersebut dapat dibuktikan melalui evaluasi kinerja bawahan yang terus meningkat..<sup>131</sup> Pendapat Bass didukung oleh Kajian Chen bahwa *idealized influence leaders* dengan inovasi budaya akan menciptakan bawahan yang termotivasi lebih untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan.<sup>132</sup> Oleh karenanya, pemimpin transformasional hendaknya bisa memahami visi organisasinya dengan jelas supaya seluruh bawahannya dapat merasakan ketulusan dan kapasitas dari pemimpinnya.<sup>133</sup>

Bass pada Koh et al, juga menyatakan bahwa terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja unit lebih target yang ditentukan. Pertama, karismatik, artinya sosok pemimpin berperilaku baik dengan cara mempengaruhi bawahan, agar bawahan dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Kedua, inspirasional adalah sosok pemimpin yang berperilaku intens memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan agar optimis, aktif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Ketiga, Stimulasi intelektual adalah pemimpin yang berperilaku menunjukkan inteligensi, rasional, dan pemecahan masalah secara hati-hati. dengan melihat persoalan-persoalan lama dengan cara pandang baru.

---

<sup>131</sup> Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 3, 2012)Hal 19.

<sup>132</sup> Wayan Gede Supartha, Gede Riana, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9, 2014), Hal 544.

<sup>133</sup> Thomas S. Kaihatu dan Wahyu A. Rini, “*Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 98 (2007), hlm. 49-61

pemimpin merangsang kreativitas dan menggerakkan bawahan untuk selalu kreatif dalam mengatasi persoalan yang terjadi. Keempat, perhatian individual, dimana pemimpin berperilaku perhatian terhadap pribadi para bawahan, memperlakukannya secara individual, membimbing, melatih, dan menasehati.<sup>134</sup>

Jadi, kepemimpinan transformasional jelas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, sebab kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dosen untuk meningkatkan kinerja melalui transformasi pemikiran dan sikap untuk mencapai kinerja yang lebih baik, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

## **B. Pengaruh Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura mengenai Penggunaan ICT (*Information Communication Technology*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda, sedangkan nilai regresi variable Penggunaan ICT ( $X_2$ ) dengan arah positif adalah 0,427. Berarti, tiap-tiap peningkatan 1% pada variable

---

<sup>134</sup>Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, 2012), hal 9-10.

Penggunaan ICT ( $X_2$ ) akan mengalami peningkatan kinerja dosen sebesar 0,427 %.

Pengaruh positif dari nilai koefisien regresi adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan. Artinya, apabila Penggunaan ICT lembaga pendidikan meningkat, maka kinerja dosen juga semakin meningkat.

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dari 75 responden dengan memperoleh nilai  $Sig = 0,000$ , lebih kecil dari nilai Probabilitas yakni 0,05. sedangkan nilai  $t_{hitung} = 4,257$  lebih tinggi dibanding dengan  $t_{tabel} = 1,993$ . Dengan demikian, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,257 > 1,993$ ). maka keputusannya adalah adanya penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Secara statistik terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Jadi, Penggunaan ICT berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menampilkan besar *R square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Dari nilai tersebut, variable Penggunaan ICT ( $X_2$ ) mempengaruhi terhadap variable kinerja dosen ( $Y$ ) sebesar 57,7%. sementara sisanya ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Perhitungan statistik tersebut, dapat digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 20 responden menjawab setuju dan 54 menjawab sangat setuju, serta 1 responden menjawab netral. Kemudian tidak satu orangpun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju mengenai item penggunaan ICT, maka hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap penggunaan ICT yang digunakan oleh perguruan tinggi di kabupaten pamekaan.

Penggunaan ICT sangatlah besar pengaruhnya terhadap hasil kerja dosen dalam mencapai kegiatan pembelajaran yang produktif. Peningkatan hasil kerja dosen dibuktikan dengan meningkatnya keterampilan dosen dalam mengoprasikan teknologi dan mengolah informasi serta penggunaan media teknologi dalam pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lara Bagus Setiawan menunjukkan variabel Use (Z) yang mencakup kerapnya penggunaan teknologi informasi, waktu pengoprasian, kuantitas pengguna, model implementasi sistem *e-learning*, dan kebutuhan terhadap teknologi informasi mendorong dosen lebih giat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengaplikasian teknologi informasi secara konsisten, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinejra dosen di FIA UB.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> Dwi Lara Bagus Setiawan, *Pengaruh Penggunaan E-learning Terhadap Kinerja Dosen dalam Kegiatan Belajar*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, 2015), 6

Penelitian ini, mendukung teori munir mengenai peranan teknologi informasi dan komunikasi yaitu: penggunaan ICT dapat 1) Mengganti peran manusia, yakni melaksanakan kegiatan suatu tugas/proses secara otomatis, 2) menguatkan peran manusia yakni menyajikan informasi, proses dan tugas, 3) Melakukan penataan kembali atau inovasi terhadap sebuah proses atau tugas.<sup>136</sup>

Selain itu munir juga menyatakan bahwa manfaat pembelajaran menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai berikut : 1) Dosen dapat mengakses materi pembelajaran melalui media ICT (*information communication technology*), 2) Dosen harus berpotensi serta terampil dalam menggunakan ICT (*information communication technology*) guna meningkatkan kualitas skill, kompetensi dan profesinya sebagai pendidik.<sup>137</sup>

Para dosen harus punya keterampilan mengoperasikan teknologi atau internet. Melalui internet dapat : 1) meningkatkan pengetahuan, 2) sharing pengetahuan antar dosen, 3) melakukan kerja sama antar dosen di tingkat nasional, 4) publish jurnal, 5) merencanakan waktu untuk melakukan komunikasi, 6) dapat mengikuti kegiatan tingkat daerah dan internasional.<sup>138</sup>

Disisi lain, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Dosen hendaknya memiliki kreativitas dan inovasi dalam

---

<sup>136</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 33

<sup>137</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 34

<sup>138</sup> H. Muhammad Yusuf Rahim, *Pemanfaatan ICT Sebagai Media Pembelajaran dan Informasi Pada UIN Alauddin Makassar*, Jurnal Sulesana Vol, 6, No, 2, tahun 2011. 130-131



melakukan kegiatan pengajaran. salah satu inovasi tersebut tercantum pada perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dimana, prinsip menyusun RPP hendaknya dilakukan dengan menerapkan TIK secara efektif, integral, dan terstruktur. Peraturan tersebut menggambarkan bahwa untuk mencapai proses pembelajaran efektif dan efisien, maka dosen secara terampil mengoperasikan TIK dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.<sup>139</sup>

Dalam penggunaan ICT tersedia media informasi yang sangat banyak untuk di pelajari dan dipahami. Media tersebut dipakai untuk membantu dan menunjang terhadap pemerataan pendidikan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Terutama dalam aspek peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang mempuni.<sup>140</sup>

Dengan demikian, penggunaan ICT atau TIK sangatlah berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan, terlebih kepada peningkatan kinerja dosen sebagai pendidik. Untuk mencapai peningkatan kinerja secara efektif dan efisien, Maka para dosen harus memanfaatkan ICT sebagai media yang dapat membantu mengembangkan kinerjanya dengan maksimal.

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi mengenai motivasi kerja, ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan.

---

<sup>139</sup>Sufriansyah Pasaribu, *Pemanfaatan Media Teknologi Informasi Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Studi Multidisipliner Vol 6, 2019), Hal 98.

<sup>140</sup> Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 38

Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan besar koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan arah positif yaitu 0,452. Tiap-tiap peningkatan 1% pada variable motivasi kerja, dapat mengalami peningkatan kinerja dosen sebesar 0,452 %. Koefisien regresi yang bernilai positif adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan, artinya apabila motivasi kerja lembaga pendidikan meningkat, maka kinerja dosen juga semakin meningkat.

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dengan 75 responden maka diperoleh nilai  $Sig = 0,000$ . lebih kecil dari nilai Probabilitas sebesar 0,05. sedangkan nilai  $t_{hitung} = 4,463$ , lebih tinggi dibanding dengan  $t_{tabel} = 1,993$ . Dengan demikian, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,463 > 1,993$ ). maka diputuskan terdapat penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Secara statistik dibuktikan terdapat hubungan positif antara kedua variable, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menampilkan besar *R square* adalah 0,577 atau 57,7%. Dari nilai tersebut, variable motivasi kerja ( $X_3$ ) dinyatakan memiliki pengaruh kepada variable kinerja dosen ( $Y$ ) sebesar 57,7%.

Sementara sisanya ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ) didapat dari variable lain, di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti tapi mempengaruhinya.

Hasil perhitungan statistik tersebut, dapat digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 13 responden menjawab setuju dan 51 menjawab sangat setuju, serta 11 responden menjawab netral. Sementara, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pertanyaan untuk item motivasi kerja. Sehingga hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap motivasi kerja yang di terapkan oleh perguruan tinggi di kabupaten pamekasan.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian Yoeyong Rahsel. bahwa kinerja secara positif dan signifikan di pengaruhi oleh motivasi kerja. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja. Artinya, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja. Sebaliknya motivasi kerja mengalami penurunan akan berdampak terhadap rendahnya kinerja.<sup>141</sup>

Meningkatnya kinerja dosen bergantung kepada seberapa intens motivasi kerja yang diperoleh. Perbedaan motivasi kerja dosen terlihat dalam bermacam kegiatan dan prestasi kerja yang telah diperoleh. Maslow dalam Patricia Buhler, mengartikan adanya keterkaitan hubungan antara motivasi

---

<sup>141</sup> Yoeyong Rahsel, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)*, Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No.02, Juli 2016

kerja dengan kinerja. keterkaitan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kinerja yang dipengaruhi oleh pemberian motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>142</sup>

Penelitian ini, mendukung teori Abraham Maslow yang menyatakan dasar bawahan bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut bersifat hirarki, yakni suatu kebutuhan akan tampak apabila kebutuhan dasar sebelumnya sudah dipenuhi, setelah kebutuhan psikologis seperti pakaian, makanan dan fasilitas rumah terpenuhi maka kebutuhan tersebut digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. sehingga tingkat kebutuhan pegawai pasti akan berbeda-beda dalam bekerja,<sup>143</sup>

Disamping itu, pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan, dapat meningkatkan: 1) karakter dan hasil kerja bawahan. 2) peningkatan produktivitas kerja bawahan. 3) peningkatan kedisiplinan bawahan. 4) peningkatan loyalitas, keterlibatan dan produktivitas karyawan. 5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.<sup>144</sup> Dari pembahasan diatas

---

<sup>142</sup>Patricia Bahler, *Alpha Teach Your Self; Management Skill* dalam 24 Jam. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk, (Jkarta Prenada Media Group, 2004), 192.

<sup>143</sup> Eka Prihatin, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Adminstrasi Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Se Kota Bandung*. (Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol XVII, 2013), 123

<sup>144</sup> Dinarina br Sembiring, *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom*, (Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST), Vol 3, 2018), 112

bahwa motivasi kerja harus diperhatikan serta ditingkatkan oleh Perguruan Tinggi agar tercipta kinerja yang lebih baik bagi institusi atau organisasi pendidikan.

Berikut ini adalah ayat Al-Qur'an dan hadits yang berhubungan dengan motivasi kerja:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"(QS. Al-Jumu'ah:10).<sup>145</sup>

عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ ، عَنْ الْمُقَدَّامِ ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ  
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ، قَالَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ ،  
وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ ، عَلَيْهِ السَّلَامُ ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ.

Artinya: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud As memakan panganan dari jerih payahnya sendiri." (HR. Bukhari No: 2072).<sup>146</sup>

Ayat dan hadits diatas menjelaskan setiap manusia hendaknya berusaha mencari nikmat dan karunia yang telah berikan kepadanya. Dalam hal ini, dosen harus memiliki semangat dan keinginan yang kuat dalam dirinya untuk mempengaruhi segala aktifitas pekerjaanya disebuah lembaga perguruan tinggi yang ditekuninya.

Oleh karenanya, beberapa teori diatas dan hasil penelitian dapat di pahami bahwa kinerja dosen secara positif dan signifikan di pengaruhi oleh

<sup>145</sup> Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 1105.

<sup>146</sup> Abi Al-Fadil Sayyid Abul Muati' An-Naury, *Musnad Jami' Al-Mu'alal*. (Maktabah As-Syamilah: Juz 30, hlm 439).

motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja pegawai yang mengalami peningkatan, tentu akan berdampak baik terhadap meningkatnya kinerja dosen di perguruan tinggi.

#### **D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan ICT (*Information and communication technology*), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan kualitas manajemen mutu di perguruan tinggi dengan baik.

Fakta dan temuan dilapangan, memperlihatkan bahawa kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja memberikan kepuasan tersendiri terhadap dosen perguruan tinggi. Dapat dilihat melalui data jawaban informan yang menyatakan banyak setuju paling tinggi. Hal tersebut menandakan bawa dengan adanya dorongan motivasi kerja yang kuat dapat mengarahkan dosen untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja dan berpartisipasi bersama dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Dalam penelitian ini, juga ditemukan persetujuan yang menghasilkan persentase rendah yang menandakan bahwa dosen memiliki pendapat netral mengenai peningkatan kinerja yang belum maksimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa semakin konsisten penerapan kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja, tentu akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan Madura.

Hasil penelitian, mendukung terhadap beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Mangkunegara, diantaranya: 1) Faktor Personal; terdiri dari kompetensi, lingkungan. 2) Faktor Psikologis; terdiri dari pemahaman, sikap, kepribadian, pendidikan, dan tekad. 3) Faktor perguruan tinggi, terdiri dari SDM, pimpinan, struktur, tugas dan pengakuan.<sup>147</sup>

Beberapa komponen diatas, dianggap berpengaruh terhadap kinerja dosen. sebab pimpinan sebagai pemegang kebijakan dapat membawa perguruan tinggi kearah lebih maju, penggunaan ICT sebagai faktor meningkatkan keterampilan, dan motivasi sebagai faktor menggerakkan semangat kerja dosen. Dengan demikian, hasil penelitian ini sudah menjawab hipotesis keempat bahwa kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja yang ditingkatkan secara terus menerus secara, simultan dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengarahkan perguruan tinggi untuk tetap konsisten mempelajari dan memahami serta mendalami lebih lanjut mengenai kebutuhan dosen dan peningkatan kinerja dosen guna menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

---

<sup>147</sup>Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 14.

## BAB VI

### PENUTUPAN

Pasca kajian pembahasan dan analisis terhadap hasil penelitian, akan dilanjutkan dengan menguraikan ringkasan pada setiap pembahasan dan saran-saran yang dianggap penting sebagai bahan masukan.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah di analisis dan deskripsi hasil penelitian yang dipaparkan dalam pembahasan, maka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan, dengan nilai t-hitung sebesar  $4,197 > 1,993$  t-table, serta nilai Sig, t adalah  $0,000 < 0,05$ . Jadi, kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan mengarahkan dosen serta bawahan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Dengan demikian, Semakin diterapkan kepemimpinan transformasional, maka kinerja dosen dan karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan *information and communication technology* (ICT) terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Dengan nilai t-hitung sebesar  $4,257 > 1,993$  t-table, serta nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, semakin ditingkatkan penggunaan *information and communication technology* ICT, maka dapat mempermudah dan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.



3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Dengan nilai t-hitung 4,463 > 1,993 t-table, serta nilai t Sig. 0,000 < 0,05. Jadi, motivasi kerja dianggap mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dosen. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, tentu akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja dosen.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Ketiga variabel (x) tersebut sama-sama berpengaruh terhadap variabel (y) yaitu kinerja dosen. dengan nilai t-hitung 32,307 > 3,12 t-table, serta nilai t Sig. 0,000 < 0,05. Maka kepemimpinan transformasional berhubungan dengan nilai nilai moral sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kesadaran dalam mencapai kinerja yang efektif. sedangkan penggunaan ICT berhubungan dengan alat atau kemampuan mengaplikasikan media digital dalam pembelajaran, sehingga media digital tersebut berfungsi mempermudah dan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dengan baik. terakhir, terdapat motivasi kerja yang berhubungan dengan dorongan kekuatan potensi seseorang dalam meningkatkan diri dan kinerja secara maksimal.

## B. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana dalam pembahasan diatas, maka dapat dijelaskan implikasi teoritisnya sebagaimana berikut:

1. Bersumber pada temuan dilapangan, mengenai kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* ICT, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Sebagaimana sudah disampaikan dalam pembahasan hipotesis penelitian, bahwa ketiga variabel (x), yaitu mengenai kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, mendukung beberapa teori-teori yang mendasarinya, diantaranya:

Bass pada Waldman, Bass pada Koh et al, Sosik, Avolio dan Kahai. Dengan membangun inspirasi dan kepercayaan diri yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, bisa diduga adanya usaha dan kinerja yang melebihi apa yang telah ditetapkan atasan. Mac Kenzie juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan mencakup pada upaya perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional diyakini berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja.

Yukl menyimpulkan esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.

Delone dan Mclean yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja dosen. Hal tersebut dapat dilihat dalam intensitas penggunaan sistem informasi yang setiap presentasi ataupun pemberian materi para dosen menggunakan teknologi *e-learning* pada mahasiswa. Sedangkan Munir mengungkapkan bahwa peranan ICT, Menggantikan peran manusia, yaitu dengan melakukan kegiatan otomatisasi suatu tugas atau proses; b) Memperkuat peran manusia yaitu menyajikan informasi, tugas, atau proses; c) Melakukan restrukturisasi atau melakukan perubahan-perubahan terhadap suatu tugas atau proses.

Maslow dalam Batricia Buhler menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Disini sangat jelas bahwa motivasi kerja sangat jelas memiliki keterkaitan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Hasil penelitian sebagaimana yang telah dibahas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara teori, temuan penelitian terdahulu dan penelitian dalam pembahasan ini. Dengan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja

terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Maka perlu dikuatkan tingkat intensitas dan pemahaman sivitas akademik, mulai dari pemimpin, dosen dan pegawai terhadap pentingnya meningkatkan skill dalam bekerja. Sehingga semakin tinggi pemahaman dan potensi dosen maka akan semakin tinggi capaian yang diperoleh.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional, dan penggunaan *information and communication technology* (ICT), serta motivasi kerja, secara bersamaan memiliki urgensi yang tidak bisa diragukan lagi bagi dosen, sebab memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

### C. Saran

Keberlangsungan kegiatan pembelajaran tidak sedikit dosen mengalami problem, sehingga berpengaruh terhadap kegiatan pembelajaran. ditambah lagi dengan situasi covid- 19 yang pada akhirnya mengharuskan kegiatan belajar mengajar dilakukan melalui jarak jauh. Dilihat dari aspek manfaat, secara tidak langsung mengantarkan cara pembelajaran pendidikan kearah digitalisasi. Sistem pembelajaran semacam ini tentu membutuhkan kerja sama dan fasilitas serta motivasi yang kuat, agar pendidikan tetap berlangsung secara maksimal. walaupun tidak bisa dipungkiri bahwa terdapat masalah yang dialami. Sehingga dengan adanya kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja yang baik dapat mengatasi masalah dan menguatkan pradigma dosen untuk membangun kometmen tinggi dalam meningkatkan kenerja secara profesional.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas, Maka peneliti memiliki beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Rektor Perguruan Tinggi

Rektor perguruan tinggi dapat terus meningkatkan efektifitas kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja, secara terencana, terus menerus dan sistematis. walaupun untuk saat ini, kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara *online* atau jarak jauh sebab sebab covid 19. tapi tidak menutup kemungkinan pasca pandemi, model pembelajaran semacam ini tetap dipakai dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Bagi Dosen Perguruan tinggi

- a. Dosen sudah sepatutnya terus meningkatkan kecakapannya terhadap dunia digitalisasi. Terutama dalam hal motivasi kerja dan penggunaan *information and communication technology* (ICT), sebab situasi pandemi saat ini dapat jadi tantangan sekaligus peluang dalam meningkatkan produktifitas kerja. Pembelajaran *online* tidak hanya sekedar menjadi pengetahuan saja, tapi melalui penggunaan teknologi, materi pembelajaran dapat mudah dipahami dan dikuasai oleh mahasiswa.
- b. Dosen senantiasa dapat berusaha keras untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kinerjanya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian, membahas tentang kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Selanjutnya, peneliti memandang perlu adanya faktor-faktor unik lainnya yang dapat meningkatkan kinerja dosen. seperti beberapa faktor umumnya yaitu pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.
- b. Peneliti meyakini bahwa penelitian ini, memiliki cakupan yang amat dangkal, terdapat tiga lembaga pendidikan yaitu IAIN Madura, Universitas Islam Madura, Institut Agama Islam AL-Khairat Pamekasan dengan populasi 75 dosen tetap. penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, sampel dan populasi penelitian, tujuannya tidak lain untuk sumber data penelitian berikutnya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bryman, A. *Charisma & Leadership in Organizations*. (London: SAGE Publications, 1992).
- Munandar, A. S. *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press, 2001)
- Wahab, Abdul Aziz. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan), (bandung: alfabeta, 2008)
- Haris, Abdul. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Motivasi Belajar Terhadap Prilaku Belajar Siswa*, Jurnal Iqra' Vol.3. No.1, Januari – Juni 2009.
- Vivin Maharani & Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013).
- Suprpto, Agus. *Metode Pengumpulan dan Analisis Data; Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No. 7. Maret (2005)
- Aigistina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Pepabri Makassar*, Jurnal Manajemen, Vol, 1, No, 2, 2018.
- Sahlan Hadi & Akdon, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulistiyawan, Bambang. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen STAIN Kediri*, (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang), 2009
- Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012)
- Bruce J. Avolio & Bernard M. Bass *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, (London: SAGE Publications, 1994)
- Bernard M. Bass. *Leadership and Performance Beyond Expectations*, (New York: The Free Press, 1985)
- McClelland, David. *The Achieving Society*, (NewJersey: Princetod, Dvan Nostand, 1961)

- Ramadhani, Danang Setya. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. 2016
- Stanley B & David L. Goetsch. Davis, *Manajemen Mutu Total*, Alih Bahasa; Banyamin Molan, (Jakarta, PT Prenhallindo, 2002)
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010)
- Listyaningrum, Devita. *Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik UNJ* (Jurnal; Pendidikan Teknik Sipil Vol 5, No 2, Agustus 2016)
- Dwi Lara Bagus Setiawan, Siti Endang Astuti dan Riyadi, *Pengaruh Penggunaan Elearning Terhadap Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Mengajar*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1 No. 1 Februari 2015.
- Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kabumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 3, No 1, mie 2018.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003)
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. (Yogyakarta: Penerbit Andi 2006)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011),
- H. Muhammad Yusuf Rahim, *Pemanfaatan ICT Sebagai Media Pembelajaran dan Informasi Pada UIN Alauddin Makassar*, Jurnal Sulesana Vol, 6, No, 2, tahun 2011.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi Kesembilan. (Jakarta Bumi Aksara, 2012).
- Budiman, Haris. *Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol, 8, No, 1, 2017
- Hasibuan, M.S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT, Bumi Aksara, 2008)
- I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)



- Syukur, Imam Abdul. *Profesionalisme Guru Dalam Mengimplimentasikan Teknologi informasi dan Komonikasi di Kabupaten Nganjuk*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, No, 2, Juni 2014
- Kuswaeri, Iwa. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jurnal; TARBAWI Volume 2. No. 02, Desember 2016
- Ma'mur, Jamal. *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2011)
- Robert A. Baron & Jerald Greenberg. *Behavior in Organizations, Seventh Edition*, (New Jersey: Prentice Hall International, Inc, 2000)
- Lalu Alwan Wijaya, Siti Nurmayanti, L. M. Furkan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur", *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol. 6 No. 1 Maret 2017
- Lina, Agus Tinus Riyanto dan Theresia Widyastuti, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universita Katolik Musi Charitas*, Jurnal Keuangan dan Bisnis, 2018.
- Hasan, M. Iqbal. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Hasyim, M. *Penerapan Fungsi Guru Dalam Pembelajaran*, (Jurnal; Auladuna, Vol 1 No 2, 2014)
- Hasibuan Malayu. *Organisasi dan Motivasi*. (Bandung. Bumi Aksara. 2005)
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005)
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Marline Merke Mamesah dan Amiartuti Kusmaningtyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik*, 5 (2009)
- Khumaedi, Muhammad. *Realibilitas Instrumen Penelitian Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Teknik Mesin, Vol.12, No.1, Juni 2012,
- Nisfiannoor, Muhammad. *Pendekatan statistika Modern Untul Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba humnika, 2009)
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2005)

- Pedoman Penilaian Kinerja Dosen, Bogor: Tim Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia 2009
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Perguruan Tinggi.
- Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010)
- Stephen, Robbins, P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2010)
- Kusumaningsih, Sabtarini. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berdampak Kinerja* (Studi Pada Dosen di Kopertis Wilayah VI Kota Semarang). Hasil Penelitian Tahun 2016. Dosen STIE AKA Semarang.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia. 2006).
- Safaruddin Nurdin & Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implimentasi Kurikulum*, (Jakarta; Ciputat Press, 2005)
- Simbolon, Sahat. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen*, Jurnal Kontigensi Vol, 5, No. 2, Nopember 2017
- Trinaningsih, Sri. *“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen akuntansi”*. (Jurnal: Jurnal Akuntansi dan Auditing, Vol.8, No. 1, 2011)
- Sriwati, *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. (2020).
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi ke-12*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008).
- Alfien, S. Rintjab, dkk. *Aplikasi Absensi Siswa Menggunakan Sidik Jari di Sekolah Menengah Atas Negri 9 Manado*, (Tekhnik Elektro dan Komputer, ISSN; 2301-4802. 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002),
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Arikunto, Suharsimi. *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014)
- Mundir & Sukidin *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005)
- Supriyanto, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Dosen Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Mahasiswa*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol, No, 01, April 2011.
- Thomas S. Kaihatu dan Wahyu A. Rini, “*Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 98 (2007)
- Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2009)
- Ardiana, Titin Eka. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Mdiun*, Jurnal Akutansi dan Pajak, Vol 17, No, 2, 2017.
- Taniredja, Tukiran. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta: Bandung, 2012)
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen
- Undang-Undang RI tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Viethzal Rivai & Sylviana Murni. *Educational Management*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009)
- Yahya, R. “*Memilih Pemimpin Dalam Perspektif Islam*”. Jakarta: Pustaka Nawaitu. 2004
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010).

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## Lampiran 1.1 Angket Penelitian

### ANGKET PENELITIAN

#### **Identitas Responden**

Nama\* : .....

(\*kerahasiaan nama responden akan dijamin dalam penelitian ini)

Usia : .....

... : .....

Jenis Kelamin : .....

Jabatan : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Status Kepegawaian : Non PNS/ PNS \*dicoret salah satu)

#### **Petunjuk:**

- a. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/ Ibu sebagai guru dalam bekerja di madrasah ini
- b. Berilah jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar dari lima alternatif pilihan berdasarkan pengamatan objektif Bapak/ibu selama ini.
- c. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
- d. Bacalah soal dengan baik, teliti dan berilah tanda dengan membulatkan angka 1, 2, 3, 4, 5, sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju  
 2 = Tidak Setuju  
 3 = Kurang Setuju  
 4 = Setuju  
 5 = Sangat Setuju

## BAGIAN A

### Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b><i>Idealized Influence (Kharismatik)</i></b>						
1.	Saya merasa nyaman sudah diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan, kecuai terjadi perubahan yang diperlukan	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa nyaman sudah diberikan motivasi kerja yang lebih efektif dan kreatif	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa bangga karena bisa bekerja sama dalam melaksanakan tugas	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa bangga karena rektor menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	1	2	3	4	5
<b><i>Inspirasional Motivation (Pemberian Motivasi)</i></b>						
5.	saya merasa percaya diri sebab rektor mengkomoni kasikan visi misi kampus dengan menarik	1	2	3	4	5
6	Saya bangga bisa menjalin komonikasi yang baik dan saling memberikan dukungan moril antar dosen	1	2	3	4	5
7	Saya merasa percaya diri sebab rektor memberikan memberikan inspirasi dalam melihat masalah yang awalnya sulit menjadi mudah	1	2	3	4	5
8	Saya merasa nyaman sebab rektor menyampaikan maksud (tujuan) dengan sederhana (mudah dipahami)	1	2	3	4	5
<b><i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i></b>						
9	Saya merasa nyaman sebab diberikan injeksi kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas	1	2	3	4	5
10	Saya merasa bangga sebab rektor menciptakan cara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah	1	2	3	4	5
11	Saya merasa bertanggung jawab sebab rektor melibatkan saya dalam peroses pengambilan keputusan	1	2	3	4	5
12	Saya merasa bertanggung jawab sebab rektor memberikan kebebasan untuk mencoba pendekatan baru dalam melaksanakan tugas	1	2	3	4	5
13	Saya merasa senang sebab rektor mengarahkan semua dosen untuk memecahkan masalah secara cermat	1	2	3	4	5
<b><i>Individualized Consederation (Perhatian Individu)</i></b>						
14	Rektor memperlakukan dosen sebagai individu yang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	1	2	3	4	5
15	Rektor bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang para dosen alami	1	2	3	4	5
16	Rektor memfasilitasi peningkatan diri para dosen dalam bekerja	1	2	3	4	5

**BAGIAN B**  
**Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT)**

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
ICT Sebagai Core Process (ICT Sebagai Proses Inti)						
17.	Saya dapat mengakses internet sangat baik diseluruh area kampus	1	2	3	4	5
18	Saya dapat mencari sumber dan menyediakan bahan ajar melalui internet	1	2	3	4	5
19	Saya dapat menggunakan laptop dan LCD proyektor baik dalam pelatihan maupun proses pembelajaran	1	2	3	4	5
20	Saya mampu mengoprasikan media digital dengan baik seperti komputer, LCD proyektor, software, dll.	1	2	3	4	5
21	Saya dapat menggunakan bahan ajar digital (power point, slide, video pembelajaran, animasi)	1	2	3	4	5
22	Saya dapat mengetahui segala informasi secara efektif dan efisien, baik mengenai pelaksanaan pembelajaran maupun kegiatan kampus melalui web kampus	1	2	3	4	5
23	Saya dapat berkomunikasi dengan para dosen melalui internet (watshapp, blog, sosmed, zoom dll)	1	2	3	4	5
Student Administration (Administrasi Kemahasiswaan)						
24	Saya dapat menggunakan teknologi digital dalam penerimaan mahasiswa baru dan juga dapat mengetahui perkembangannya	1	2	3	4	5
25	Saya dapat menggunakan teknologi digital untuk mencari informasi mahasiswa yang dibutuhkan	1	2	3	4	5
Personel Administration (Administrasi personalia)						
26	Saya dapat menggunakan dan melihat hasilnya melalui teknologi digital dalam proses penerimaan karyawan dan dosen	1	2	3	4	5
27	Saya menggunakan dan mengisi absensi melalui teknologi digital dalam absensi karyawan dan dosen	1	2	3	4	5
28	Saya dapat mengetahui informasi karyawan dan dosen	1	2	3	4	5
Financial Administration (Administrasi Keuangan)						
29	Saya dapat melakukan segala pembayaran melalui teknologi digital	1	2	3	4	5
30	Saya dapat menggunakan teknologi digital dalam pencatatan anggaran kampus	1	2	3	4	5

### BAGIAN C Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b>Kebutuhan akan Berprestasi</b>						
31	Saya dapat mengatasi tugas yang cukup sulit dengan tujuan lebih maju	1	2	3	4	5
32	Semua yang saya kerjakan tentu terdapat timbal balik	1	2	3	4	5
33	Saya berusaha meningkatkan diri supaya dapat bersaing dan unggul dari para dosen	1	2	3	4	5
34	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat prestasi terbaik	1	2	3	4	5
<b>Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>						
35	saya berpartisipasi dalam memberikan ide /saran dalam forum rapat	1	2	3	4	5
36	Saya bisa mempengaruhi rekan kerja supaya giat melaksanakan tugas secara efektif	1	2	3	4	5
37	Saya berusaha lebih maju dan bersaing secara suportif dalam melaksanakan tugas	1	2	3	4	5
<b>Kebutuhan Akan Afiliasi</b>						
38	Saya menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak	1	2	3	4	5
39	Saya memiliki kesempatan untuk berperan penting dalam kegiatan dikampus	1	2	3	4	5
40	Saya menikmati bekerjasama dengan semua pihak dari pada bekerja sendiri	1	2	3	4	5

### BAGIAN D Kinerja Dosen

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
Pelaksanaan Pendidikan						
41	Saya selalu meningkatkan pengetahuan tentang bahan pengajaran, baik dalam bentuk diktat, modul, petunjuk praktikum, model alat bantu, audio visual	1	2	3	4	5
42	Saya membimbing kuliah kerja nyata (KKN) dan praktek kerja lapangan (PKL)	1	2	3	4	5
43	Saya ikut membimbing sebagai pembimbing pendamping/pembantu dalam seminar skripsi, tesis dan disertasi	1	2	3	4	5
44	Saya bertugas sebagai ketua penguji/anggota penguji dalam ujian akhir	1	2	3	4	5



45	Saya membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik	1	2	3	4	5
46	Saya membantu dosen lain yang lebih rendah jabatannya	1	2	3	4	5
47	saya menyampaikan orasi ilmiah dalam forum-forum kegiatan tradisi akademik seperti seminar, kegiatan ekstrakurikuler, dies natalis, wisuda lulusan dll	1	2	3	4	5
48	Saya ingin menduduki jabatan pimpinan fakultas/ perguruan tinggi (misal; kajar, dekan, dll)	1	2	3	4	5
49	Saya secara tertib mengumpulkan administrasi yang berhubungan dengan unsur pendidikan dan pengajaran	1	2	3	4	5
<b>Produktivitas Penelitian</b>						
50	Publikasi ilmiah di jurnal nasional atau internasional, minimal satu artikel pertahun	1	2	3	4	5
51	Adanya sitasi karya ilmiah, minimal satu artikel pertahun	1	2	3	4	5
52	Dosen memperoleh dana penelitian dari kompetisi hibah/ pihak perguruan tinggi/pihak pemerintah	1	2	3	4	5
<b>Pengabdian Masyarakat</b>						
53	Saya memberikan pelatihan/ penyuluhan/ penataran/ ceramah kepada masyarakat	1	2	3	4	5
54	Saya mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian melalui praktek nyata di lapangan	1	2	3	4	5
55	Saya membuat/ menulis karya pengabdian pada masyarakat	1	2	3	4	5
56	Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan memberikan konsultasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat	1	2	3	4	5
57	Saya menjadi anggota panitia dalam lembaga pemerintah dan perguruan tinggi	1	2	3	4	5

## Lampiran 1.2 Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**PASCASARJANA**  
Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341)  
531133

Nomor : B-097/Ps/HM.01/11/2020

10 November  
2020

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada  
Yth. Rektor IAIN Madura

di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Angga Riski Dilla
NIM	: 18711030
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen	: 1. Dr. H.Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
Pembimbing	: 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan <i>Information and communication Technology</i> (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



Direktur,

Umi Sumbulah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**PASCASARJANA**

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341)  
531133

Nomor : B-097/Ps/HM.01/11/2020

10 November  
2020

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada

Yth. Rektor Institut Agama Islam Al-Khairat  
Pamekasan  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Angga Riski Dilla
NIM	: 18711030
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen	: 1. Dr. H.Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
Pembimbing	: 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan <i>Information and communication Technology</i> (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



Direktur,

Umi Sumbulah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**PASCASARJANA**

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341)  
531133

Nomor : B-097/Ps/HM.01/11/2020

10 November  
2020

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada

Yth. Rektor Universitas Islam Madura  
(UIM)

di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Angga Riski Dilla
NIM	: 18711030
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen	: 1. Dr. H.Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
Pembimbing	: 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan <i>Information and communication Technology</i> (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



Direktur,

Umi Sumbulah

### Lampiran 1.3 Nilai Distribusi Angket

#### Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasioanal

N o	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	X1 .16	To tal
1.	2	4	4	1	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	55
2.	4	5	4	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	54
3.	2	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	65
5.	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
6.	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
7.	4	2	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	64
8.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
9.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
10.	3	2	4	2	2	5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	52
11.	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	62
12.	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	69
13.	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	62
14.	4	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	51
15.	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	67
16.	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	2	5	5	5	5	62
17.	2	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	61
18.	4	4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	62
19.	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	67
20.	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	62
21.	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	2	4	4	5	4	59
22.	4	3	5	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	5	4	55
23.	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	61
24.	5	3	4	2	3	4	2	5	2	2	3	4	3	4	4	4	54
25.	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	5	4	64
26.	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	64
27.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	62
28.	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	5	5	4	61
29.	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	66
30.	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	68
31.	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	64
32.	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	67
33.	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	68
34.	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	69
35.	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	69
36.	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	68
37.	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	70
38.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
39.	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
40.	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	69
41.	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70
42.	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
43.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
44.	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67
45.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66

46.	4	5	5	2	3	3	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	62
47.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
48.	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	63
49.	4	4	5	4	3	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	61
50.	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	65
51.	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	63
52.	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
53.	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	62
54.	4	5	5	2	2	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	59
55.	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	65
56.	4	4	4	2	2	5	4	4	5	4	2	2	4	5	4	5	60
57.	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	64
58.	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	64
59.	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	63
60.	4	5	4	2	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	65
61.	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	65
62.	5	5	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	69
63.	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	67
64.	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	71
65.	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	69
66.	5	5	5	2	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	68
67.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
68.	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	60
69.	4	4	4	1	2	4	4	4	5	5	1	2	2	4	4	4	54
70.	2	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	63
71.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	70
72.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59
73.	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	57
74.	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	2	2	4	4	4	64
75.	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	68

**Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	64
2.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52
3.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4.	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	58
5.	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	58
6.	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	61
7.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	47
10.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
13.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4	3	3	53
14.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	49
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
18.	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61
19.	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	65
20.	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	1	52
21.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	51
22.	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58
23.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	61
26.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	66
27.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	66
28.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	62
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
31.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
32.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
36.	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
37.	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
38.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	67
39.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	64
40.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
41.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	65

42.	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	66
43.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
44.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	62
45.	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	62
46.	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	63
47.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	59
49.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63
50.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	62
51.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	66
55.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
57.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	64
58.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63
59.	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	65
60.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
61.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
63.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
64.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	59
65.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
66.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	64
67.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	59
68.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
70.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	66
71.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	63
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	63
73.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	62
74.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66
75.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64



**Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja**

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1.	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	30
2.	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	34
3.	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	46
4.	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5.	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	44
6.	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	43
7.	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	43
8.	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	42
9.	2	4	3	5	5	5	5	4	5	4	42
10.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
11.	2	4	3	5	5	4	4	4	4	5	40
12.	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	32
13.	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	40
14.	2	5	5	3	5	4	4	5	5	5	43
15.	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
16.	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	42
17.	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	42
18.	2	5	3	3	4	4	4	5	4	5	39
19.	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
20.	3	4	5	2	5	4	4	4	4	5	40
21.	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
22.	2	3	5	4	4	3	5	5	4	4	39
23.	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	43
24.	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	39
25.	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	31
26.	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	43
27.	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	41
28.	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37
29.	5	3	5	2	4	4	4	5	5	4	41
30.	1	4	4	4	4	2	3	3	1	2	28
31.	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	39
32.	4	3	4	3	5	1	3	2	2	3	30
33.	2	4	4	4	4	2	3	2	1	4	30
34.	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	43
35.	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	42
36.	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	43
37.	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	33
38.	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	42
39.	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	32
40.	2	5	3	3	4	2	3	2	2	4	30
41.	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	43
42.	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46

43.	2	5	5	3	5	4	4	4	5	4	41
44.	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	32
45.	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	33
46.	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	44
47.	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
48.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	46
49.	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
50.	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
51.	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	45
52.	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
53.	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	44
54.	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
55.	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	43
56.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
57.	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	46
58.	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
59.	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	42
60.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
61.	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	43
62.	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	43
63.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
64.	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	43
65.	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	45
66.	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
67.	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	43
68.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
69.	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
70.	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	42
71.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
72.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
73.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
74.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
75.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44

### Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Kinerja Dosen

N	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Tot
1.	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	73
2.	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	69
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	78
5.	4	5	5	3	4	5	3	1	4	5	3	4	5	5	5	4	4	69
6.	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	75
7.	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	65
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
9.	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
10.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
11.	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	76
12.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	81
13.	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	64
14.	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	2	4	5	5	3	4	3	59
15.	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	79
16.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	72
17.	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	64
18.	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	74
19.	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	75
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66
21.	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	60
22.	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74
23.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
24.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	77
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	83
26.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	74
27.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	75
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	79
29.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	78
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	68
32.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	81
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	82
34.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	79
35.	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	75
36.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	77
37.	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	80
38.	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66
39.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	80
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	80
41.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	77
42.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	77

43.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	74
44.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	80
45.	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
46.	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
47.	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	72
48.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
49.	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73
50.	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	67
51.	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
52.	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
53.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	67
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	68
55.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
56.	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	65
57.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	70
58.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	69
59.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	68
60.	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
61.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	72
62.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	71
63.	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	77
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	79
65.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	73
66.	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	76
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
68.	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	63
69.	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	67
70.	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
71.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	78
72.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66
73.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	79
74.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
75.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	77

**Lampiran 1.4. Hasil Uji Normalitas & Uji Regresi Linier Secara Parsial (Uji T) dan Sevcara Simultan (Uji F) & Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,07668630
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,064
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,651
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Regresi Linier Secara Parsial (Uji T)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,189	9,083		3,654	,000
Kepemimpinan transformasional (X1)	,489	,116	,359	4,197	,000
Penggunaan ICT (X2)	,427	,100	,368	4,257	,000
Motivasi kerja (X3)	,452	,101	,351	4,463	,000

#### ANOVA TABLE

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	(Combined)	1229,333	73	16,840	33,680	,136
	Between Groups	,000	1	,000	,000	1,000
	Linearity	1229,333	72	17,074	34,14	,135
	Deviation from Linearity	,500	1	,500		
	Within Groups					
Total		1229,833	74			

a. Dependent Variable: kinerja dosen (Y)

---

### Hasil Uji Regresi Linear Secara Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1678,833	3	559,611	32,307	,000 <sup>b</sup>
Residual	1229,833	71	17,322		
Total	2908,667	74			

a. Dependent Variable : kinerja dosen (Y)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,559	4,162

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif (x1),  
Penggunaan *Information and Communication Technology* (X2) dan  
Motivasi kerja (X3)

## Lampiran 1.5 Surat Balasan Penelitian

### Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan



#### INSTITUT AGAMA ISLAM AL-KHAIRAT PAMEKASAN

Fakultas: 1. Tarbiyah; 2. Ekonomi Islam; 3. Ushuluddin dan Studi Agama  
Jl. Raya Palengaan (Palduding) Nomor 2, Tlp/Hp; 0852-5999-0990 Pamekasan  
Email: [alkhairatpmk@gmail.com](mailto:alkhairatpmk@gmail.com) website <http://alkhairat.ac.id>

Nomor : A/076.062/IALAK/III/2022  
Lamp : -  
Perihal : **Keterangan Penelitian**

Kepada Yang Terhormat:  
Direktur Pascasarjana UIN Malik Ibrahim  
di-  
Malang

*Assalâmu'alaikum wa Rahmatullâhi wa Barakâtuhû*

Salam hormat kami haturkan, semoga bapak/ibu senantiasa dalam lindungan Allah *Subhânahu wa Ta'âla*. Sehingga bisa melaksanakan aktivitas sehari-hari dengan baik dan sukses. *Amin Yâ Rabb al-'Alâmin*.

Sebagai tindak lanjut dari surat B-097/Ps.HM.01/11/2020 tentang Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Angga Riski Dilla  
NIM : 18711030  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Institusi : UIN Malik Ibrahim Malang

Telah melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas penelitian di lingkungan Institut Agama Islam (IAI) Al-Khairat Pamekasan, terhitung sejak 5 April hingga 25 November 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalâmu'alaikum wa Rahmatullâhi wa Barakâtuhû*



Pamekasan, 25 Maret 2022

Rektor

MOH. MAHFUD, M.Pd.I.  
NIDN: 2013761010076

Tembusan:

1. Warek I Bidang Akademik
2. LP2M IAI Al-Khairat Pamekasan
3. Arsip



## Universitas Islam Madura



### YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MADURA UNIVERSITAS ISLAM MADURA

SK. MENDIKNAS RI. NOMOR 59/D/0/2002

Alamat : Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bettei Telp. (0324) 321783, Fax. 0324-321783 Pamekasan 69351  
website : <http://www.uim.ac.id> e-mail : [official@uim.ac.id](mailto:official@uim.ac.id)

#### SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor: 0381/A.7/UIM/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Halimatus Sakdiyah, SE., M.Si
Jabatan	: Wakil Rektor I
Unit Kerja	: Universitas Islam Madura

Memberikan Izin kepada saudara:

Nama	: Angga Riski Dilla
NPM	: 18711030
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan Information and Communication Technology (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura

Untuk melakukan penelitian di Universitas Islam Madura mulai tanggal 01 September 2021 s/d 15 September 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pamekasan, 30 Agustus 2021

A.n. Rektor,  
Wakil Rektor I

**HALIMATUS SAKDIYAH, SE., M.Si.**  
NIP. 19751016200512001

*Tembusan disampaikan kepada yth:*

1. Rektor Yayasan UIM, di Pamekasan (laporan);
2. Para Wakil Rektor UIM, di Pamekasan;
3. Para Kepala biro UIM, di Pamekasan;
4. Para Dekan/Ka. Prodi D III Kebidanan dan D III Farmasi UIM Pamekasan;
5. Arsip.

## Institu Agama Islam Negri Madura



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA  
Bagian akademik, kemahasiswaan, kerja sama dan humas  
Jl. Raya panglegur Km. 4 pamekasan 69371 Jawa timur, Telp./fax (0324)  
37248/32551  
Website: [www.iainmadura.ac.id](http://www.iainmadura.ac.id) Email: [info@iainmadura.ac.id](mailto:info@iainmadura.ac.id)

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN Nomor: B-2150/In.38/R/TL. 7/11/2021

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

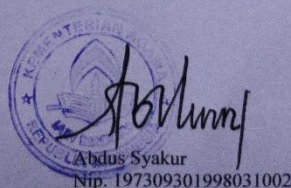
Yang bertanda tangan dibawah ini, kabag admistrasi akademik, kemahasiswaan, kerjasama dan humas menerangkan bahwa:

Nama : Angga Riski Dilla  
NIM : 18711030  
Mahasiswa : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technoogy* (ICT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.

Nama yang telah disebutkan diatas telah melakukan penelitian pada tanggal 30 Agustus 2021 dan selesai melakukan penelitian pada tanggal 7 November 2021. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan dengan semestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Kabag, kabag Administrasi Akademik,  
Kemahasiswaan, Kerjasama dan Humas

  
Abdus Syakur  
Nip. 197309301998031002

## Lampiran 1.6 Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Angga Riski Dilla  
 NIM : 18711030  
 Tempat Tanggal Lahir : Sumenep, 29 September 1995  
 Jenis Kelamin : Laki Laki  
 Agama : Islam  
 Alamat : Dusun Somor Dalem RT 003 RW 003 Desa Banbaru  
 Kecamatan Gili Genting Kabupaten Sumenep  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Nomor Telpon : 087755158804  
 E-mail : [angga.riskidilla@gmail.com](mailto:angga.riskidilla@gmail.com)  
 Riwayat Pendidikan
 

- a. SDN Banbaru 1
- b. MTS Nurul Huda
- c. MA Nurul Islam
- d. SI Manajemen Pendidikan Islam  
 Institut Agama Islam Negri Madura
- e. S2 Magister Manajemen Pendidikan Islam  
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Batu, 19 Juni 2022

Angga Riski dilla  
 18711030