

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA AKADEMIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DOSEN MELALUI STRES KERJA PADA INSTITUT ILMU
SOSIAL DAN MANAJEMEN-STIAM I JAKARTA**



**AHMAD HIDAYAT
7647167671**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2019**

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA AKADEMIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN MELALUI STRES KERJA
DI INSTITUT ILMU SOSIAL DAN MANAJEMEN-STIAMI JAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dosen Institut Ilmu Sosial dan Manajemen-STIAMI Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik survey untuk menguji hipotesis, hubungan kausal ke empat variabel. Responden penelitian berjumlah 150 dosen, sebagai sampel dari populasi 169 dosen, teknik pengambilan sampel menggunakan *Teknik Total Sampling*. Data dikumpulkan melalui instrumen, kepemimpinan transformasional, budaya akademik, stres kerja dan produktivitas kerja yang telah divalidasi itemnya dengan *Product Moment*, sedangkan reliabilitas diukur dengan *Alpha Cronbach*. Pengujian hipotesis hubungan kausal menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja (2) budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas, (3) stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap produktivitas kerja dosen, (4) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, (5) budaya akademik berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. (6) berpengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja, (7) berpengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja.

Temuan hasil penelitian berupa analisis tentang pola pengembangan produktivitas kerja dosen melalui pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi (TIK). Model penguatan produktivitas kerja dosen di dukung implementasi kepemimpinan transformasional melalui teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) dapat memicu pelaksanaan tugas dosen lebih dinamis, inovatif, kreatif dan produktif dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi.

Implikasi dan kontribusi dalam penelitian ini adalah upaya mengembangkan produktivitas dosen untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dan membangun budaya akademik dengan memanfaatkan teknologi, komunikasi dan informasi digital sebagai media yang dapat membantu mengefektifkan kegiatan akademik dosen secara produktif dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Akademik, Stres Kerja, Produktivitas Kerja.

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ACADEMIC CULTURE
AND WORK STRESS ON THE WORK PRODUCTIVITY OF LECTURER AT THE
STIAMI JAKARTA.**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership transformational, academic culture and stress on the work productivity of lecturers at the Institute of Social Sciences and Management-STIAMI Jakarta.

This study uses quantitative research methods with survey techniques to test hypotheses, causal relationships with four variables. The research respondents numbered 150 lecturers, as a sample of a population of 169 lecturers, the sampling technique used the Total Sampling Technique. Data is collected through instruments, transformational leadership, academic culture, work stress and work productivity which items are validated by Product Moment, while reliability is measured by Cronbach's Alpha. Test the hypothesis of causal relationships using path analysis.

The results showed: (1) transformational leadership had a direct positive effect on work productivity (2) academic culture had a direct positive effect on productivity, (3) work stress had a direct negative effect on lecturer work productivity, (4) transformational leadership had a direct negative effect on stress work, (5) academic culture has a direct negative effect on work stress. (6) the indirect effect of transformational leadership on work productivity through work stress, (7) the indirect effect of academic culture on work productivity through work stress.

The findings of the research are in the form of an analysis of the pattern of developing lecturer work productivity through the use of technology, information and communication (ICT). The model of strengthening the work productivity of lecturers is supported by the implementation of transformational leadership through technology, information and communication (ICT) that can trigger the implementation of lecturers' tasks more dynamically, innovatively, creatively and productively in carrying out the tri dharma activities of higher education

The implications and contributions in this research are efforts to develop lecturer productivity to improve the effectiveness of transformational leadership and build academic culture by utilizing digital technology, communication and information as media that can help to make lecturers' academic activities more effective in educational, research and community service activities.

Keywords: Transformational leadership, Academic culture, Work stress, Work productivity.

RINGKASAN

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan faktor kunci dalam mempercepat proses pembangunan bangsa, menjadi bangsa yang mandiri dan memiliki daya saing dalam menghadapi era industri 4.0. Dalam prosesnya pendidikan merupakan wahana mobilisasi menjadi manusia yang cerdas, bermoral, mandiri dan profesional dalam bidangnya. Oleh karena itu, sependapat Fattah, pendidikan dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. (Fattah, 2012).

Perguruan Tinggi sebagai lembaga pendidikan formal diupayakan mampu mempersiapkan para lulusannya diupayakan mampu mengisi kebutuhan pasar dalam menyediakan tenaga ahli yang profesional pada tingkat dan jenis kemampuan yang beragam. Dalam kaitan ini Hawkins, menyatakan bahwa perguruan tinggi terkemuka saat ini, berperan penting sebagai sarana mobilitas sosial ekonomi, untuk menghasilkan pemimpin ekonomi dan sosial, memproduksi ilmu pengetahuan dan mendorong inovasi dan refleksi sosial masyarakat. (Hawkins, 2016).

Dalam upaya untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja, perguruan tinggi dituntut untuk melakukan hubungan kemitraan dengan dunia industri sebagai pengguna lulusan, jalinan kemitraan perguruan tinggi dengan dunia industri dan pasar kerja bersifat saling menguntungkan dan saling memberi manfaat dengan cara melakukan tukar menukar ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui riset-riset industri. Dalam kaitan ini Jauhari et al., menyatakan bahwa jalinan kemitraan antara perguruan tinggi dengan industri pengguna lulusan memiliki potensi terhadap pertumbuhan ekonomi yang signifikan di suatu bangsa, mengingat kualitas generasi pengetahuan dan bakat yang berasal dari perguruan tinggi dapat meningkatkan produktivitas industri. (Jauhari, 2013).

Modernisasi pendidikan tinggi dalam menghadapi tuntutan pasar global merupakan suatu keharusan dan tak terhindarkan dengan cara menerapkan pola strategis guna dapat

mengadaftasikan dengan lingkungan global. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Parakhina et al., bahwa pada umumnya model manajemen kontemporer yang diterapkan universitas di Rusia dinilai tingkat efisiensinya masih rendah. Hal ini karena kurangnya fleksibilitas strategis daya saing universitas Rusia. Rendahnya pengelolaan universitas diakibatkan oleh adanya konflik kepentingan pada level struktural berakibat pada krisis manajemen mempengaruhi terhadap sistem pendidikan universitas secara keseluruhan. (Parakhina, V., 2017).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya adalah untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan layanan masyarakat. Sebagai profesional, di Indonesia, dosen dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang baik. Tetapi, pada kenyataannya, produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta masih rendah, pendidikan dan pengajaran belum dilaksanakan secara profesional, produk riset dosen dinilai belum memenuhi harapan, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial dosen masih rendah. (Mimin, E., 2015).

Peranan dosen sebagai pelaksana utama pendidikan di Perguruan Tinggi yang secara operasional merupakan pelaksana terdepan dalam pengelolaan pendidikan tinggi sangat menentukan keberhasilannya. Untuk itu, dosen dituntut secara aktif melakukan terobosan dan inovasi dalam mengelola melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian pada masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Produktivitas dari dimensi individu dalam hubungannya karakteristik-karakteristik kepribadian individu, seperti sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Kusnendi, 2003).

Produktivitas kerja dosen merupakan aspek penting dalam peningkatan Perguruan Tinggi memiliki peran dan fungsi strategis dalam menyiapkan sumberdaya manusia bermutu, yakni memiliki pengetahuan dan penguasaan teknologi, bersifat adaptif, kreatif, inovatif dan kepribadian. Peran dan fungsi strategis hanya dapat terwujud dengan melakukan *up grading* terhadap sistem dan membuat berbagai program kebijakan yang bersifat konstruktif, adaptif seirama dengan dinamika masyarakat.

Untuk memahami produktivitas kerja dosen dengan baik di dalam sebuah lembaga pendidikan, maka perlu dipahami secara detail tentang berbagai faktor yang dimaksud meliputi kepemimpinan transformasional, budaya akademik, stres kerja dosen

Produktivitas kerja dosen terletak pada upaya pemberdayaan kemampuan dosen sehingga memiliki kontribusi optimal terhadap penciptaan proses dan hasil akademik. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu, maka perguruan tinggi perlu program pengembangan produktivitas kerja dosen.

Realisasi peningkatan produktivitas kerja yang terkait dengan model pembelajaran, yaitu pembelajaran yang memberdayakan potensi dan pengembangan kreativitas dosen. Terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dosen dalam proses pembelajaran, yakni intensitas dan optimalisasi penggunaan media dan sumber belajar serta penyesuaian referensi mata kuliah baik secara mutu maupun kuantitas dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi digital di era revolusi industri.

Berdasarkan pemikiran di atas, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dosen.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei yaitu melakukan penelitian langsung ke lapangan. Alat pengumpul data yang digunakan adalah questioner (angket). Dengan alat pengumpul data tersebut dapat diperoleh data yang sesuai dengan tema penelitian. Data penelitian dijarah dengan menggunakan questioner yang

dikembangkan peneliti dan diberikan kepada sampel dari populasi tersebut. Responden penelitian berjumlah sebanyak 150 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan produktivitas kerja divalidasi dengan korelasi product moment, sedangkan reliabilitas diukur dengan Alpha Cronbach. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

III. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh langsung positif budaya akademik terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh langsung negatif kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja, dan terdapat pengaruh langsung negatif budaya akademik terhadap stres kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja, terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja, dengan demikian secara rinci pembahasan analisis dan pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Pengaruh Langsung Antar Variabel

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
1.	X ₁ terhadap Y	0,625	146	10,41 **	1,91
2.	X ₂ terhadap Y	0,313	146	5,51 **	1,91
3.	X ₃ terhadap Y	-0,210	146	2,64 **	1,91
4.	X ₁ terhadap X ₃	-0,363	146	5,40 **	1,91
5.	X ₂ terhadap X ₃	-0,215	146	3,93 **	1,91

** = sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

Tabel 2 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_3	Pengaruh Total
X_1 terhadap X_3	0,625	0,162	0,787
X_2 terhadap X_3	0,313	0,065	0,378

1. Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja. Semakin positif kepemimpinan transformasional, produktivitas kerja cenderung meningkat.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa upaya memperbaiki produktivitas kerja dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan transformasional terlebih dahulu.

Dalam pengelolaan sumber daya perguruan tinggi, produktivitas dosen merupakan faktor yang penting dan strategis dalam membangun lembaga. Dalam pengelolaan sumber daya dosen, kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen, karena implementasi gaya kepemimpinan transformasional pada hakikatnya bertujuan untuk membangun motivasi, membangun kreativitas, membangun inovatif dan membangun kemandirian lembaga. Hal ini berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efektifitas dalam bekerja, efisiensi dalam bekerja, metode kerja dan kemampuan kerja sama. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hal ini sebagaimana dinyatakan Soelton, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pegawai, dan begitu pula stres kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pegawai, oleh karena itu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dimulai dari meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dan menurunkan stres kerja karyawan.

Dengan demikian terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dosen, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin baik pula tingkat produktivitas dosen.

2. Budaya akademik (X_2) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan budaya akademik berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja. Semakin baik suasana budaya akademik, semakin baik pula produktivitas kerja dosen.

Dalam pengelolaan sumber daya perguruan tinggi budaya akademik berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dosen, sebab pengelolaan akademik dengan memberikan pelayanan yang berkualitas, berperilaku yang ideal, membangun jaringan kerjasama ilmiah, berbagi informasi ilmiah, menaati ketentuan yang berlaku dalam penggunaan fasilitas, dan saling menghargai dalam pertemuan ilmiah dapat berpengaruh langsung terhadap kuantitas kerja, kualitas kerja, efektifitas kerja, efisiensi kerja, dan metode kerja. Sebagaimana dinyatakan Rochmawati bahwa Budaya akademik berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Rochmawati, 2014).

3. Stres kerja (X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin menurun stres kerja, semakin baik produktivitas kerja. Proporsi variansi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja.

Stres kerja merupakan salah satu variabel utama yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa penurunan tingkat stres kerja akan memberikan sumbangan yang berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, stres kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen, karena lingkungan kerja, tuntutan fisik, tuntutan tugas, beban kerja, konflik peran, ketaksamaan peran, kepastian pekerjaan, kepincangan status, dan hubungan dengan pimpinan dan hubungan antar pekerja dapat berpengaruh terhadap

kuantitas kerja, kualitas kerja, efektifitas kerja, efesiensi kerja, dan metode kerja. Sembiring et. al., menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Medan. Stres kerja yang dialami berada pada tingkat yang sedang dan produktivitas yang dicapai juga berada pada tingkat yang sedang. Maka dibutuhkan aktivitas-aktivitas yang mampu mengurangi stres kerja yang dialami sehingga produktivitas pun akan meningkat. (Sembiring et al., 2013. Karena dari hasil penilaian responden menilai stres kerja merupakan nilai yang paling terbesar dibandingkan dengan nilai yang lain. Sebaiknya karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya, karena dengan demikian karyawan akan dapat terhindar dari stres kerja sehingga kepuasan kerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga dalam pelaksanaan tugas dosen tentunya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perlu diberikan tugas yang seimbang sesuai dengan bidangnya masing-masing sesuai akademik dan finansial dosen, sehingga dalam pelaksanaan tugas dosen, merasa puas dengan tugas yang didelegasikannya.

Dengan demikian terdapat pengaruh langsung yang negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja dosen, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin meningkat pula produktivitas kerja dosen.

4. Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja (X_3)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan tidak langsung positif terhadap stres kerja. Semakin positif kepemimpinan transformasional, stres kerja cenderung menurun. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap stres kerja (X_3) ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linear yang menunjukkan kebermaknaan yang berarti. Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan skor kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh perubahan skor pada stres kerja.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap stres kerja. Upaya menurunkan stres kerja dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan transformasional terlebih dahulu. Sebagaimana dinyatakan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja, karena kepemimpinan yang menghendaki bawahannya berusaha untuk mencapai kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Yang dilakukan dengan cara mampu membangun motivasi, kreativitas, inovatif dan kampus yang mandiri untuk membangun lembaganya dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik, mengurangi tuntutan fisik, mengurangi tuntutan tugas, beban kerja, mengurangi konflik peran, mengurangi keterpaksaan peran, kepastian pekerjaan, mengurangi kepincangan status, dan hubungan antar pekerja dapat harmonis. Sebagaimana dinyatakan Nasution, et.al., dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan Media Massa Medan, dalam temuannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan media massa yang menjadi responden pada LPP TVRI Medan dan Harian Waspada Medan yaitu adanya pengaruh negatif gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan mass media Medan. (Nasution, 2016).

Dengan demikian terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin rendah tingkat stres kerja dosen.

5. Budaya akademik (X_2) berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja (X_3)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh budaya akademik terhadap stres kerja. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin positif budaya akademik, semakin menurun stres kerja. Proporsi variansi stres kerja dapat dijelaskan oleh budaya akademik.

Budaya akademik merupakan salah satu variabel utama yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap stres kerja. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan pada budaya akademik akan memberikan sumbangan yang berarti terhadap menurunnya stres kerja.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, budaya akademik berpengaruh terhadap stres kerja, karena sebab pengelolaan akademik dengan memberikan pelayanan yang berkualitas, berperilaku yang ideal, membangun jaringan kerjasama ilmiah, berbagi informasi ilmiah, menaati ketentuan yang berlaku dalam penggunaan fasilitas, dan saling menghargai dalam pertemuan ilmiah dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik, mengurangi tuntutan fisik, mengurangi tuntutan tugas, beban kerja, mengurangi konflik peran, mengurangi keterpaksaan peran, kepastian pekerjaan, mengurangi kepincangan status, dan hubungan antar pekerja dapat harmonis. Yuono, menyatakan dalam tulisannya yang berjudul Budaya Organisasi dengan stres kerja karyawan, dalam kesimpulannya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi di lingkungan akademik dengan stres kerja pada karyawan. (Yuono, 2014).

Dengan demikian terdapat pengaruh langsung negatif budaya akademik berpengaruh terhadap stres kerja, semakin baik suasana budaya akademik, maka semakin rendah tingkat stres kerja dosen.

6. Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Y) melalui stres kerja (X_3)

Hasil hipotesis ini memberikan temuan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional sehingga stres kerja menurun. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional penting untuk meningkatkan produktivitas kerja

(Safari, T., 2012), kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. (Mondiani, 2012) yang mengemukakan kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil.

7. Budaya akademik (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Y) melalui stres kerja (X_3)

Hasil hipotesis ini memberikan temuan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya akademik sehingga stres kerja menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dinyatakan oleh I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. Adalah hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dinyatakan bahwa baik pengaruh langsung maupun tidak langsung memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati, 2017).

Menurut Kurniatami, budaya akademik adalah suatu sistem perguruan tinggi yang memegang peranan penting dalam upaya membangun dan

mengembangkan kebudayaan dan peradaban manusia dan bangsa secara keseluruhan, dimana indikator kualitas perguruan tinggi ditentukan oleh kualitas civitas akademika dalam mengembangkan dan membangun budaya akademiknya. (Kurniatami, 2014). Budaya akademik suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota perguruan tinggi. (Hanipah, M., 2010).

Berdasarkan dukungan teori dan kajian empiris data, hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia, upaya meningkatkan produktivitas kerja dosen, maka perlu mengelola stres kerja berupa, lingkungan kerja yang nyaman, mengurangi tuntutan fisik, tuntutan tugas dengan beban kerja, menurunkan konflik peran dan ketaksamaan peran, menetapkan kepastian pekerjaan, dan hubungan antar pekerja yang harmonis merupakan indikator dengan merefleksikan variabel stres kerja serta perlu penyelesaian pekerjaan yang baik. Dan juga penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen maka perlu mengelola budaya akademik yang baik berupa memberikan pelayanan yang memuaskan, pelayanan yang tepat waktu, tanggung jawab, kejujuran, menjalin kerjasama dalam pelaksanaan tugas akademik, berbagi informasi dalam bidang akademik, penggunaan fasilitas sesuai dengan fungsinya, memelihara fasilitas dengan baik.

V. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Semakin positif dan efektif kepemimpinan transformasional, semakin baik dan meningkat produktivitas kerja dosen.

2. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya akademik terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh budaya akademik. Semakin baik pengelolaan budaya akademik, maka semakin baik pula produktivitas kerja dosen.
3. Terdapat pengaruh langsung negatif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja. Semakin rendah tingkat stres kerja, semakin meningkat produktivitas kerja
4. Terdapat pengaruh langsung negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Semakin kurang baik dan tidak efektif kepemimpinan transformasional, Semakin meningkat stres kerja dosen.
5. Terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja. Semakin menurun stres kerja, semakin meningkat produktivitas kerja.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dosen melalui stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Semakin efektif pengaruh kepemimpinan transformasional, semakin baik dan meningkat produktivitas kerja dosen.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh budaya akademik. Semakin baik pengelolaan budaya akademik, maka semakin baik pula dan meningkat produktivitas kerja dosen.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang Maha Rahman dan Maha Rahim, yang telah memberikan petunjuk kepada peneliti, serta shalawat dan salam akan selalu terlimpah dan tercurah kepada Nabi Muhammad SAW., keluarganya, sahabatnya dan kepada tabi tabiin serta seluruh pengikutnya yang setia dan berpegang teguh mengikuti jejak langkah beliau hingga akhir zaman.

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangun bangsa, untuk menjadi bangsa yang memiliki daya saing dalam menghadapi era digital 4.0. Dalam prosesnya, pendidikan merupakan wahana mobilisasi semua daya untuk menjadikan manusia yang cerdas, bermoral, mandiri dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, pendidikan dapat memberikan harapan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong upaya masyarakat terhadap perkembangan dunia pendidikan.

Pendidikan tinggi merupakan sarana strategis dalam mempercepat proses pembangunan bangsa melalui proses edukatif, dimana dosen merupakan pelaksana utama dalam pengelolaan pendidikan tinggi. Oleh karena, dosen dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian pada masyarakat.

Produktivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan, efektivitas pengelolaan dan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk peningkatan reward dan punishment. Sebagai upaya strategis dalam mengembangkan kemajuan perguruan tinggi yang mandiri dan memiliki daya saing di dunia industri.

Penelitian disertasi ini masih perlu penyempurnaan dalam aspek materi dan metodologinya, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang dapat

memberikan kontribusi yang konstruktif dalam penyempurnaan disertasi ini. Dan akhirnya penulis mengharapkan disertasi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua pembaca.

Jakarta, November 2019

Peneliti



**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

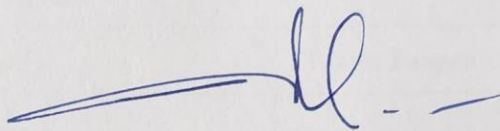
Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA

Tanggal: ...4...11...2019



Dr. Slamet Sutanto, MM

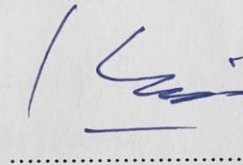
Tanggal: ...25...11...2019

NAMA

TANDA TANGAN

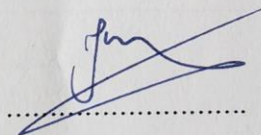
TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



01/12 2019

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd.
(Sekretaris)²



02/12 2019

Nama : Ahmad Hidayat

No. Registrasi : 7647167671

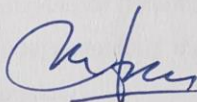
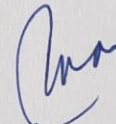
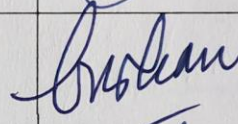
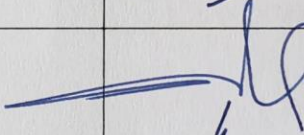
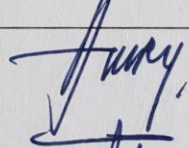
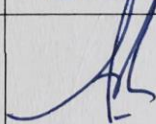
Tgl. Lulus :

¹⁾ . Rektor Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Ahmad Hidayat
No Registrasi : 7647167671
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		27/11/2019
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		25/11/2019
3	Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA (Promotor)		4/11/2019
4	Dr. Slamet Sutanto, MM (Co-Promotor)		25/11/2019
5	Dr. Henry Eryanto, M.Si (Penguji)		12/11/2019
6	Agung Dharmawan Buchdadi. MM., Ph.D (Penguji)		12/11/2019
7.	Prof. Dr. Anoesyirwan, M.Si., MM. (Penguji Luar)		17/11/2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Nopember 2019

 6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ahmad Hidayat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AHMAD HIDAYAT
NIM : 7647167671
Fakultas/Prodi : PASCASARJANA/ILMU MANAJEMEN
Alamat email : ahmadmangga99@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
AKADEMIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN MELALUI
STRES KERJA PADA INSTITUT ILMU SOSIAL DAN MANAJEMEN-STIAMI
JAKARTA

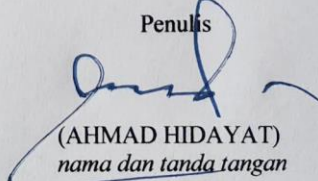
Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 13 April 2020

Penulis


(AHMAD HIDAYAT)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang Maha Rahman dan Maha Rahim, yang telah memberikan petunjuk kepada peneliti, serta shalawat dan salam akan selalu terlimpah dan tercurah kepada Nabi Muhammad SAW., keluarganya, sahabatnya dan kepada tabi tabiin serta seluruh pengikutnya yang setia dan berpegang teguh mengikuti jejak langkah beliau hingga akhir zaman.

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangun bangsa, untuk menjadi bangsa yang memiliki daya saing dalam menghadapi era digital 4.0. Dalam prosesnya, pendidikan merupakan wahana mobilisasi semua daya untuk menjadikan manusia yang cerdas, bermoral, mandiri dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, pendidikan dapat memberikan harapan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong upaya masyarakat terhadap perkembangan dunia pendidikan.

Pendidikan tinggi merupakan sarana strategis dalam mempercepat proses pembangunan bangsa melalui proses edukatif, dimana dosen merupakan pelaksana utama dalam pengelolaan pendidikan tinggi. Oleh karena, dosen dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melalui tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian pada masyarakat.

Produktivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan, efektivitas pengelolaan dan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk peningkatan reward dan punishment. Sebagai upaya strategis dalam mengembangkan kemajuan perguruan tinggi yang mandiri dan memiliki daya saing di dunia industri.

Penelitian disertasi ini masih perlu penyempurnaan dalam aspek materi dan metodolginya, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang dapat

memberikan kontribusi yang konstruktif dalam penyempurnaan disertasi ini. Dan akhirnya penulis mengharapkan disertasi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua pembaca.

Jakarta, November 2019

Peneliti



ACKNOWLEDGEMENT

Bismillahirrahmaanirrahim

Praise and Gratitude the writer prayed to the presence of Allah SWT. The Most Rahman and Most Rahim, who have given instructions to researchers, and blessings and greetings may be bestowed upon the Prophet Muhammad, and with all his family and friends and including all of us, hopefully get a safaat in the hereafter. Furthermore, this dissertation is written and arranged to fulfill some requirements to obtain a Doctor of Management Science, with a concentration in Human Resource Management (MSDM) Postgraduate of Jakarta State University.

In the completion of the dissertation entitled The Effect of Transformational Leadership, Academic Culture, Job Stress on Work Productivity Lecturers of the STIAM I Institute of Social Sciences and Management Jakarta. On this occasion with humility, we would like to express our highest gratitude and appreciation to all those who have helped both directly and indirectly so that the writing of this dissertation can be completed on time. Specifically on this occasion the author would like to thank: researchers express their thanks, especially to:

1. Dr. Komarudin, M.Si., The Chancellor of the Jakarta State University general responsible who has given the opportunity for writers to attend lectures to completion.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd., The Director of the Postgraduate Program at the Jakarta State University who has provided an opportunity for the author to complete this dissertation.

3. Prof. Dr. Hamidah SE. M.Sc, Chair of the Management Science Study Program, Post graduate Program of Jakarta State University, who has guided and provided an opportunity for the author to complete this dissertation.
4. Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA. As a Promoter who has guided, directed, and provided an opportunity for the author to complete this dissertation.
5. Dr. Slamet Sutanto MM., As Co Promoter, who has guided and directed the writer patiently, sincerely and sincerely in writing this dissertation.
6. Ladies and Gentlemen, Lecturers of Doctoral Program in Management Science, State University of Jakarta who have given their knowledge sincerely and sincerely
7. The entire Civitas Academy of the Jakarta State University, which has helped the writer study at the institution.
8. Chancellor of the Institute of Social Sciences and Management-STIAMI Jakarta, which has provided assistance and allowed the author to conduct research in his institution.
9. Leaders and lecturers of the Institute of Social Sciences and Management-STIAMI Jakarta, who have provided assistance and allowed authors to conduct research in their institutions
10. Friends of 2016 at the Doctoral Program in HRM at the Jakarta State University, who have spent much of their time discussing in order to complete this dissertation.
11. Beloved wife Dra. Dahlia Sunusi, M.Pd., and children of writers Ade Aqsa Hidayat, S.Sos ,Ade Arqam Hidayat, S.IP, and Ade Suzan Afianty Hidayat, S.Hum who always provide support and encouragement to writers in completing Doctoral programs at Jakarta State University.

Finally, the authors would like to say thank you to all those who cannot be named one by one, may Allah SWT reciprocate the kindness that multiplies, and this dissertation can be useful for all of us and become input for those who need it.

Jakarta, November 2019

Ahmad Hidayat



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSTUJUAN PROMOTOR.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT..	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR.....	xviii
ACKNOWLEDGEMENT.....	xx
DAFTAR ISI	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
DAFTAR TABEL	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	15
C. Perumusan Masalah	15
D. Tujuan Penelitian	16
E. Signifikansi Penelitian	17
F. Kebaruan Penelitian (<i>State Of The Art</i>).....	18
BAB II KAJIAN TEORETIK	20
A. Deskripsi Konsep.....	20
1. Produktivitas Kerja Dosen	20
2. Kepemimpinan Transformasional	25
3. Budaya Akademik	42
4. Stres Kerja	47
B. Penelitian Yang Relevan	56
C. Kerangka Berpikir	67
1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dosen.	67

2. Pengaruh Pengaruh Budaya akademik terhadap produktivitas kerja dosen.....	68
3. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dosen	69
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Dosen.....	71
5. Pengaruh Budaya Akademik terhadap Stres Kerja Dosen.....	72
6. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.....	74
7. Pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja	75
D. Hipotesis Penelitian	78
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	79
A. Tempat dan waktu Penelitian	79
1. Tempat Penelitian	79
2. Waktu Penelitian	79
B. Metode Penelitian.....	80
1. Disain Penelitian.....	80
2. Bentuk Penelitian Kuantitatif	80
C. Populasi dan Sampel	80
1. Populasi.....	80
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	81
3. Sampel	82
D. Teknik Pengumpulan Data.....	83
1. Instrumen Produktivitas kerja Dosen	84
2. Instrumen Kepemimpinan transformasional	86
3. Instrumen Budaya Akademik	89
4. Instrumen Stres Kerja	92
E. Teknik Analisis Data.....	95
1. Analisis Deskriptif.....	95
2. Uji Persyaratan Analisis.....	95
3. Analisis Infrensial.....	96

F. Hipotesis Statistik	96
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	100
A. Deskripsi Data Penelitian.....	100
1. Analisis Statistik Deskriptif	100
2. Uji Persyaratan Analisis	116
3. Uji Signifikansi dan Linearitas.....	118
4. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi dan Korelasi.....	119
5. Pengujian Model.....	125
6. Perhitungan Koefisien Jalur.....	127
7. Analisa Sobel Test.....	131
8. Pengujian Hipotesis	132
B. Pembahasan	137
1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Dosen (Y)	137
2. Pengaruh langsung positif budaya akademik (X_2) terhadap produktivitas kerja dosen (Y)	140
3. Pengaruh langsung negatif stres kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja dosen (Y)	141
4. Pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap stres kerja (X_3)	144
5. Pengaruh langsung positif budaya akademik (X_2) terhadap stres kerja (X_3)	146
6. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.....	148
7. Pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap produktivitas kerja.....	149
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	151
A. Kesimpulan	151
B. Implikasi.....	152
C. Rekomendasi.....	154
DAFTAR PUSTAKA	157

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Histogram Variabel Produktivitas Kerja (Y.....	103
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	106
Gambar 4.3. Histogram Variabel Budaya akademik (X ₂)	110
Gambar 4.4 Histogram Variabel Stres kerja (X ₃).....	114
Gambar 4.5 Model Hubungan Struktural Antar Variabel.....	127
Gambar 4.6. Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1.....	129
Gambar 4.7. Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2.....	130
Gambar 4.8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Y atas X ₁ melalui X ₃	132
Gambar 4.9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Y atas X ₂ melalui X ₃	133
Gambar 4.10. Model Empiris Antar Variabel.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perkembangan Jumlah Dosen Tetap Institut Ilmu Sosial dan Manajemen-STIAMI Tahun Akademik 2013-2018	10
Tabel 1.2.	Perkembangan Dosen Tetap Institut Ilmu Sosial dan Manajemen-STIAMI Berdasarkan Pangkat Akademik Tahun Akademik 2017-2018.....	12
Tabel 1.3	Perkembangan Jumlah Hasil Penelitian Dosen Institut Ilmu Sosial dan Manajemen-STIAMI Jakarta 2013-2018.....	13
Tabel 3.1.	Rekapitulasi Jumlah Populasi Penelitian Dosen Institut STIAMI	81
Tabel 3.2.	Rekapitulasi Jumlah Sampel Penelitian	82
Tabel 3.3.	Kisi-Kisi Produktivitas Kerja Dosen (Y)	85
Tabel 3.4.	Kisi-Kisi Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	88
Tabel 3.5.	Kisi-Kisi Budaya akademik (X_2)	91
Tabel 3.6.	Kisi-Kisi Stres Kerja (X_3).....	93
Tabel 4.1.	Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)	101
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja	102
Tabel 4.3.	Rerata Indikator Dan Butir Pernyataan Variabel Y.....	103
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	104
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional (X_1) ...	105
Tabel 4.6.	Rerata Indikator Dan Butir Pernyataan (X_1).....	106
Tabel 4.7.	Statistik Deskriptif Variabel Budaya akademik (X_2)	108
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Budaya Akademik (X_2).....	109
Tabel 4.9.	Rerata Indikator Dan Butir Pernyataan Variabel X_2	111
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_3)	112
Tabel 4.11.	Distribusi Frekuensi Stres Kerja (X_3).....	113
Tabel 4.12	Rerata Indikator Dan Butir Pernyataan Variabel (X_3).....	114
Tabel 4.13	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja, Kepemimpinan transformasional, Budaya Akademik, Stres Kerja.....	115
Tabel 4.14.	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	118
Tabel 4.15	ANAVA Y atas X_1	120

Tabel 4.16.	ANAVA Y atas X_2	121
Tabel 4.17	ANAVA Y atas X_3	122
Tabel 4.18	ANAVA X_3 atas X_1	123
Tabel 4.19.	ANAVA X_3 atas X_2	124
Tabel 4.20.	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	125
Tabel 4.21	Rangkuman Hasil Pengujian Koefisien Korelasi	126
Tabel 4.22.	Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 1	127
Tabel 4.23.	Koefisien Diterminasi R Square Untuk Struktur 1.....	128
Tabel 4.24.	Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 2	129
Tabel 4.25.	Koefisien Diterminasi R Square Untuk Struktur 2.....	129
Tabel 4.26.	Rekapitulasi Koefisien Regresi X_3 Atas X_1 Dan Y Atas X_1, X_3	131
Tabel 4.27.	Rekapitulasi Koefisien Regresi X_3 Atas X_2 Dan Y Atas X_1, X_3	132
Tabel 4.28.	Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	137
Tabel 4.29.	Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel.....	139

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	168
Lampiran II Data Try Out, Uji Validitas dan Reliabilitas	183
Lampiran III Instrumen Penelitian Hasil Uji Coba	197
Lampiran IV Distribusi Data Penelitian	212
Lampiran V Hasil Penelitian	235
Lampiran VI Uji Normalitas	260
Lampiran VII Surat Izin Penelitian dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.....	261
Lampiran VIII Surat Izin Uji coba Instrumen Penelitian dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.....	262
Lampiran IX Surat Izin Penelitian dari Institut Ilmu Sosial dan Manajemen-STIAMI Jakarta.....	263
Lampiran X Riwayat Hidup.....	264