

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk memberikan gambaran rencana penelitian dengan dukungan konsep baik teoritik maupun empirik, namun sebelum menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai kerangka alur berpikir melalui kerangka proses pikirnya.

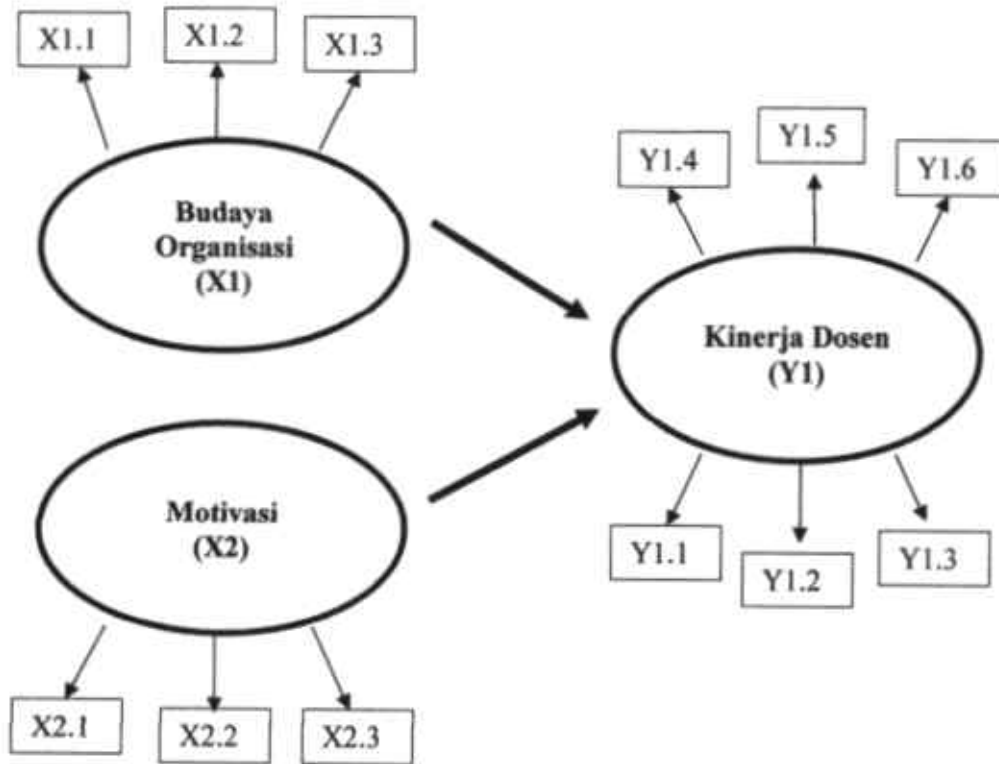
Kerangka proses pikir ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian mendapatkan tuntunan berpikir deduktif melalui studi teoritik yaitu berdasarkan teori maupun konsep-konsep yang telah ada.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan mengenai beberapa teori tentang Budaya Organisasi, variabel budaya organisasi menggunakan teori dari : Gordon dan Ditomaso (1992), Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah sistem makna bersama yang dianut oleh tenaga pendidik sebagai anggota organisasi perguruan tinggi di Fakultas Ilmu Sosial Universitas negeri Surabaya. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor angket dosen terhadap budaya organisasi yang dikembangkan dengan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2008) ada enam indikator , namun dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga indikator yang disesuaikan dengan tempat dan obyek yang diteliti yaitu meliputi: Integritas, Keteladanan dan Profesionalisme.

Motivasi yang dibahas pada penelitian ini adalah teori motivasi dari David Mc. Clelland dalam (Thoha 1995:229) menyatakan bahwa prestasi (achievement), kekuasaan (power) dan afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Seseorang mempunyai motivasi untuk berprestasi jika dalam diri manusia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain.

Variabel Kinerja Dosen dalam penelitian ini adalah unjuk kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesinya. Gambaran variabel ini diukur berdasarkan skor angket persepsi dosen terhadap kinerjanya. Indikator variabel kinerja dosen dikembangkan berdasarkan pendapat Chung dan Megginson dalam Sugiono (2004 : 124) yang meliputi : quality of work, dependability, communication, conformance, initiative dan capability.

Kerangka konseptual dari penulisan ini dapat dijelaskan gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :



: Variabel laten
 : Indikator
 : Pengaruh
 : Dimensi

X1.1. Integritas
 X1.2. Keteladanan
 X1.3. Profesionalisme

X2.1. Kebutuhan Prestasi
 X2.2. Kekuasaan
 X2.3. Afiliasi

Y1.1. Quality of Work
 Y1.2. Dependability
 Y1.3. Communication
 Y1.4. Conformance
 Y1.5. Initiative
 Y1.6. Capability

Berdasarkan gambar 3.1 dapat dijelaskan bahwa keterkaitan yang meliputi dua Variabel Eksogen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) dan satu variabel endogen Kinerja Dosen (Y1). Dalam hal ini variabel Kinerja Dosen (Y1) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2).

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Dapat diartikan dengan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan (Sudjana, 1996:213). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Kerja (H_a) adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya.