

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu empat variabel exogen dan satu variabel endogen. Data variabel exogen yaitu variabel Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4), sedang data variabel endogen yaitu Efektivitas Kelembagaan (X_5). Dari pemeriksaan yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Deskripsi data ini dapat dikatakan mewakili informasi tentang median dalam skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi, dan modus. Secara singkat hasil penelitian dapat terlihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Reward	106	29	64	93	80,06	,702	7,223	52,168
Komunikasi	106	29	64	93	81,01	,663	6,824	46,562
Motivasi	106	29	64	93	80,97	,659	6,789	46,085
Kepemimpinan	106	28	66	94	80,46	,627	6,452	41,622
Kelembagaan	106	28	68	96	80,95	,628	6,462	41,760
Valid N (listwise)	106							

Sumber : Pengolahan Data 2024, SPSS V.26

Sistem Reward	Budaya Komunikasi	Motivasi Intrinsik	Kepemimpinan Transformasional	Efektivitas Kelembagaan					
Mean	80,0566	Mean	81,00943	Mean	80,97169811	Mean	80,46226	Mean	80,95283
Standard Error	0,701536	Standard Error	0,662769	Standard Error	0,659365802	Standard Error	0,626629	Standard Error	0,627662
Median	81	Median	81	Median	81	Median	81	Median	81
Mode	75	Mode	84	Mode	84	Mode	83	Mode	80
Standard Deviation	7,22755	Standard Deviation	6,823627	Standard Deviation	6,788586426	Standard Deviation	6,45154	Standard Deviation	6,462171
Sample Variance	52,16819	Sample Variance	46,56181	Sample Variance	46,08490566	Sample Variance	41,62237	Sample Variance	41,75966
Kurtosis	-0,75226	Kurtosis	-0,53508	Kurtosis	-0,510728125	Kurtosis	-0,55135	Kurtosis	-0,61873
Skewness	-0,20867	Skewness	-0,33581	Skewness	-0,339195911	Skewness	-0,07151	Skewness	0,114081
Range	29	Range	29	Range	29	Range	28	Range	28
Minimum	64	Minimum	64	Minimum	64	Minimum	66	Minimum	68
Maximum	93	Maximum	93	Maximum	93	Maximum	94	Maximum	96
Sum	8486	Sum	8587	Sum	8583	Sum	8529	Sum	8581
Count	106	Count	106	Count	106	Count	106	Count	106

Gambar 4.1 : Uji Statistik Deskriptif Ms. Excel

Keterangan : X_1 = Sistem *Reward* X_2 = Budaya Komunikasi X_3 = Motivasi Intrinsik X_4 = Kepemimpinan Transformasional X_5 = Efektivitas Kelembagaan**1. Data Variabel Sistem *Reward* (X_1)**

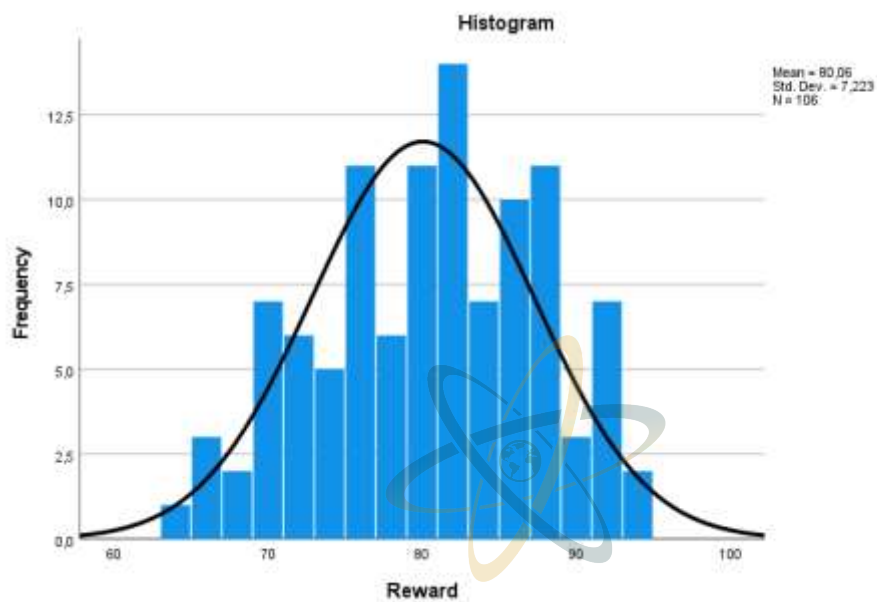
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 106 Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai terdapat skor terendah adalah 64 dan skor tertinggi adalah 93. Skor mean (M) 80,05 serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 7,22 median 81 dan modus 75. Distribusi data ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai mean, median, dan modus. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Sistem *Reward* (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Sistem *Reward* (X_1)

Kelas	Interval Kelas	f Absolut	f Relatif (%)
1	64-67	5	4,72%
2	68-71	12	11,32%
3	72-75	15	14,15%
4	76-79	16	15,09%
5	80-83	21	19,81%
6	84-87	19	17,92%
7	88-91	13	12,26%
8	92-95	5	4,72%
JUMLAH		106	100%

Sumber : Pengolahan Data, Ms. Excel

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Sistem *Reward* (X_1) pada kelas interval 80-83 berada pada skor rata-rata sebanyak 19,81% (21 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 34,9% (37 responden), dan 45,28% (48 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Sistem *Reward* (X_1) seperti Gambar 4.2. berikut ini :



Gambar 4.2 Histogram Variabel Sistem *Reward* (X_1)

2. Data Variabel Budaya Komunikasi (X_2)

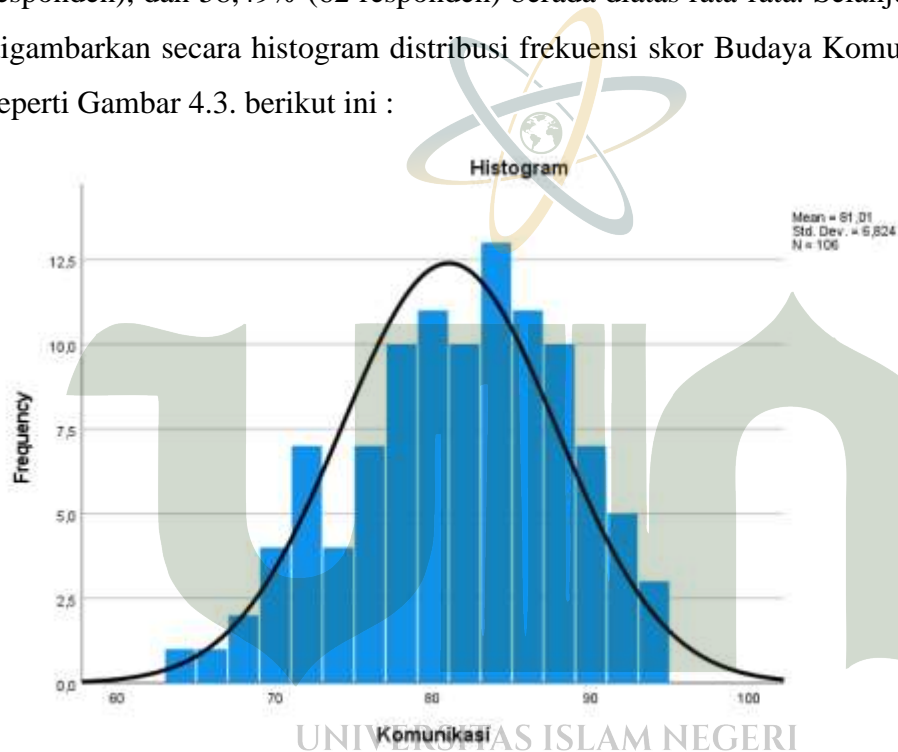
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 106 Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai terdapat skor terendah adalah 64 dan skor tertinggi adalah 93. Skor mean (M) 81,00 serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 6,82 median 81 dan modus 84. Distribusi data ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai mean, median, dan modus. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Budaya Komunikasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Deskripsi Budaya Komunikasi (X_2)

Kelas	Interval Kelas	f Absolut	f Relatif (%)
1	64-67	3	2,83%
2	68-71	8	7,55%
3	72-75	12	11,32%
4	76-79	18	16,98%
5	80-83	21	19,81%
6	84-87	25	23,58%
7	88-91	14	13,21%
8	92-95	5	4,72%
JUMLAH		106	100%

Sumber : Pengolahan Data, Ms. Excel

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Budaya Komunikasi (X_2) pada kelas interval 84-87 dan berada pada skor rata-rata sebanyak 23,58% (25 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 17,937% (19 responden), dan 58,49% (62 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Budaya Komunikasi (X_2) seperti Gambar 4.3. berikut ini :



Gambar 4.3 Histogram Variabel Budaya Komunikasi (X_2)

3. Data Variabel Motivasi Intrinsik (X_3)

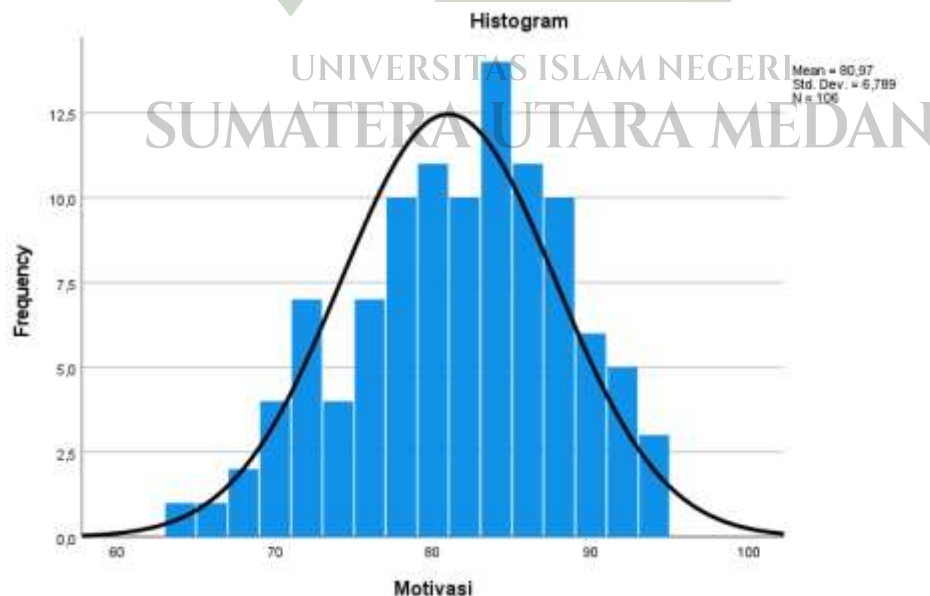
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 106 Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai terdapat skor terendah adalah 64 dan skor tertinggi adalah 93. Skor mean (M) 80,97 serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 6,78 median 81 dan modus 84. Distribusi data ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai mean, median, dan modus. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Motivasi Intrinsik (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Motivasi Intrinsik (X_3)

Kelas	Interval Kelas	f Absolut	f Relatif (%)
1	64-67	3	2,83%
2	68-71	8	7,55%
3	72-75	12	11,32%
4	76-79	18	16,98%
5	80-83	21	19,81%
6	84-87	27	25,47%
7	88-91	12	11,32%
8	92-95	5	4,72%
JUMLAH		106	100%

Sumber : Pengolahan Data, Ms. Excel

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Motivasi Intrinsik (X_3) pada kelas interval 84-87 dan berada pada skor rata-rata sebanyak 25,47% (27 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 16,04% (17 responden), dan 58,49% (62 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Motivasi Intrinsik (X_3) seperti Gambar 4.4. berikut ini :



Gambar 4.4 Histogram Variabel Motivasi Intrinsik (X_3)

4. Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4)

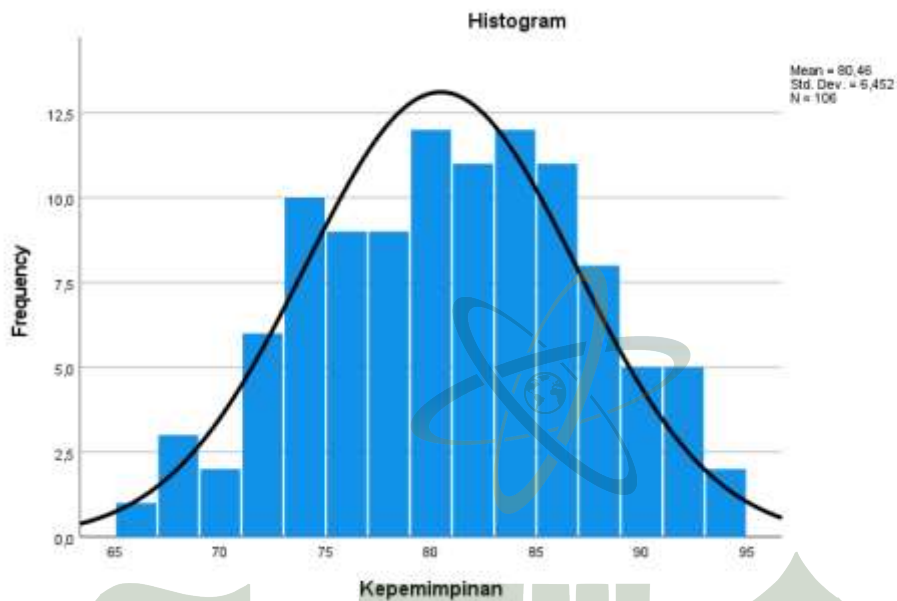
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 106 Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai terdapat skor terendah adalah 66 dan skor tertinggi adalah 94. Skor mean (M) 80,46 serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 6,45 median 81 dan modus 83. Distribusi data ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai mean, median, dan modus. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Kelas	Interval Kelas	f Absolut	f Relatif(%)
1	66-69	4	3,77%
2	70-73	13	12,26%
3	74-77	17	16,04%
4	78-81	22	20,75%
5	82-85	27	25,47%
6	86-89	14	13,21%
7	90-93	7	6,60%
8	94-97	2	1,89%
JUMLAH		106	100%

Sumber : Pengolahan Data, Ms. Excel

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada kelas interval 82-85 dan berada pada skor rata-rata sebanyak 25,47% (27 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 21,70% (23 responden), dan 52,82% (56 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Kepemimpinan Transformasional (X_4) seperti Gambar 4.5. berikut ini :



Gambar 4.5 Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4)

5. Data Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5)

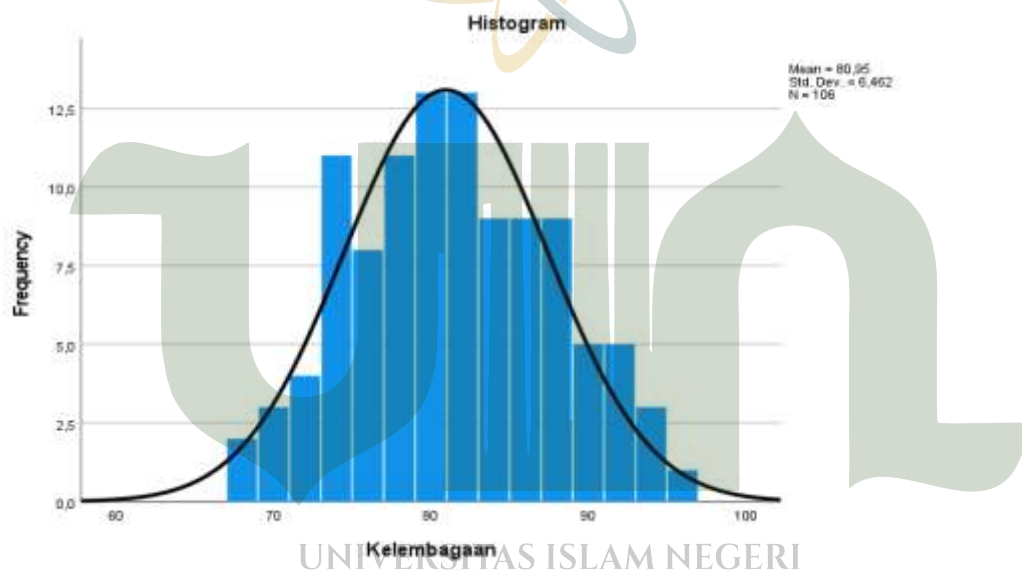
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 106 Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Binjai terdapat skor terendah adalah 68 dan skor tertinggi adalah 96. Skor mean (M) 80,95 serta nilai standar deviasi (SD) sebesar 6,46 median 81 dan modus 80. Distribusi data ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai mean, median, dan modus. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Efektivitas Kelembagaan (X_5)

Kelas	Interval Kelas	f Absolut	f Relatif (%)
1	68-71	8	7,55%
2	72-75	16	15,09%
3	76-79	20	18,87%
4	80-83	25	23,58%
5	84-87	18	16,98%
6	88-91	12	11,32%
7	92-95	6	5,66%
8	96-99	1	0,94%
JUMLAH		106	100%

Sumber : Pengolahan Data, Ms. Excel

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Efektivitas Kelembagaan (X_5) pada kelas interval 80-83 dan berada pada skor rata-rata sebanyak 23,58% (25 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 33,96% (36 responden), dan 42,45% (45 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Efektivitas Kelembagaan (X_5) seperti Gambar 4.6. berikut ini :



Gambar 4.6 Histogram Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5)

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 5 (lima) kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian dapat dilihat pada Lampiran.

1. Uji Kecenderungan Variabel Sistem *Reward* (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Sistem *Reward* (X_1) tergambar pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Sistem *Reward* (X_1)

Interval	f Observasi	f Relatif (%)	Kategori
< 69	7	6,6%	Sangat Rendah
70 - 76	28	26,4%	Rendah
77 - 84	34	32,1%	Sedang
85 - 91	28	26,4%	Tinggi
> 91	9	8,5%	Sangat Tinggi
Jumlah	106	100,0%	

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Sistem *Reward* (X_1) adalah 6,6% (7 responden) dengan kategori sangat rendah, 26,4% (28 responden) dengan kategori rendah, 32,1% (34 responden) dengan kategori sedang, 26,4% (28 responden) dengan kategori tinggi, dan 8,5% (9 responden) dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* (X_1) dalam penelitian ini pada umumnya cenderung berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan 32,1% (34 responden) masuk dalam kategori sedang.

2. Uji Kecenderungan Variabel Budaya Komunikasi (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Budaya Komunikasi (X_2) tergambar pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Tingkat Kecenderungan Budaya Komunikasi (X_2)

Interval	f Observasi	f Relatif (%)	Kategori
< 71	8	7,5%	Sangat Rendah
72 - 78	24	22,6%	Rendah
79 - 85	38	35,8%	Sedang
86 - 91	31	29,2%	Tinggi
> 91	5	4,7%	Sangat Tinggi
Jumlah	106	100%	

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Budaya Komunikasi (X_2) adalah 7,5% (8 responden) dengan kategori sangat rendah, 22,6% (24 responden) dengan kategori rendah, 35,8% (38 responden) dengan kategori sedang, 29,2% (31 responden) dengan kategori tinggi, dan 4,7% (5 responden) dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Komunikasi (X_2) dalam penelitian ini pada umumnya cenderung berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan 35,8% (38 responden) masuk dalam kategori sedang.

3. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Intrinsik (X_3)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Motivasi Intrinsik (X_3) tergambar pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Tingkat Kecenderungan Motivasi Intrinsik (X_3)

Interval	f Observasi	f Relatif (%)	Kategori
< 69	8	7,5%	Sangat Rendah
70 - 76	24	22,6%	Rendah
77 - 83	39	36,8%	Sedang
84 - 90	30	28,3%	Tinggi
> 90	5	4,7%	Sangat Tinggi
Jumlah	106	100%	

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Motivasi Intrinsik (X_3) adalah 7,5% (8 responden) dengan kategori sangat rendah, 22,6% (24 responden) dengan kategori rendah, 36,8% (41 responden) dengan kategori sedang, 28,3% (30 responden) dengan kategori tinggi, dan 4,7% (5 responden) dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) dalam penelitian ini pada umumnya cenderung berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan 36,8% (39 responden) masuk dalam kategori sedang.

4. Uji Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) tergambar pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10 Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Interval	f Observasi	f Relatif (%)	Kategori
< 71	6	5,7%	Sangat Rendah
72 - 77	28	26,4%	Rendah
78 - 84	38	35,8%	Sedang
85 - 90	27	25,5%	Tinggi
> 90	7	6,6%	Sangat Tinggi
Jumlah	106	100%	

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) adalah 5,7% (6 responden) dengan kategori sangat rendah, 26,4% (28 responden) dengan kategori rendah, 35,8% (38 responden) dengan kategori sedang, 25,5% (27 responden) dengan kategori tinggi, dan 6,6% (7 responden) dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_4) dalam penelitian ini pada umumnya cenderung berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan 35,8% (38 responden) masuk dalam kategori sedang.

5. Uji Kecenderungan Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5)

Hasil pengujian kecenderungan variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) tergambar pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Tingkat Kecenderungan Efektivitas Kelembagaan (X_5)

Interval	f Observasi	f Relatif (%)	Kategori
< 71	8	7,5%	Sangat Rendah
72 - 78	25	23,6%	Rendah
79 - 84	41	38,7%	Sedang
85 - 91	23	21,7%	Tinggi
> 91	9	8,5%	Sangat Tinggi
Jumlah	106	100%	

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) adalah 7,5% (8 responden) dengan kategori sangat rendah, 23,6% (25 responden) dengan kategori rendah, 38,7% (41 responden) dengan kategori sedang, 21,7% (23 responden) dengan kategori tinggi, dan 8,5% (9 responden) dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kelembagaan (X_5) dalam penelitian ini pada umumnya cenderung berada pada kategori sedang yang dibuktikan dengan 38,7% (41 responden) masuk dalam kategori sedang.

C. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji linieritas, uji normalitas, dan uji homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah terpenuhi asumsi bahwa data linier atau tidak, berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak untuk setiap variabel penelitian:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Dan jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

No.	Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
1.	Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem <i>Reward</i> (X_1)	0,060	0,086	Berdistribusi Normal
2.	Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem <i>Reward</i> (X_1)	0,060	0,086	Berdistribusi Normal
3.	Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2)	0,075	0,086	Berdistribusi Normal
4.	Kepemimpinan Transformasional (X_4) Motivasi Intrinsik (X_3)	0,078	0,086	Berdistribusi Normal

5.	Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3)	0,078	0,086	Berdistribusi Normal
----	---	-------	-------	----------------------

Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel galat taksiran X_5 atas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 , dinyatakan memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena $L_o < L_{tabel}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4), dan Efektivitas Kelembagaan (X_5) **berdistribusi normal**.

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa data variabel galat taksiran Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem *Reward* (X_1) diperoleh harga Liliefors hitung sebesar 0,060, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan dk = 106 yaitu sebesar 0,086. Dengan demikian $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu $0,060 < 0,086$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran X_5 atas X_1 berasal dari populasi yang **berdistribusi normal**.

Untuk uji normalitas data variabel galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem *Reward* (X_1) diperoleh harga Liliefors hitung sebesar 0,060, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan dk = 106 yaitu sebesar 0,086. Dengan demikian $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu $0,060 < 0,086$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem *Reward* (X_1) berasal dari populasi yang **berdistribusi normal**.

Selanjutnya uji normalitas data variabel galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) diperoleh harga Liliefors hitung sebesar 0,075, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan dk = 106 yaitu sebesar 0,086. Dengan demikian $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu $0,075 < 0,086$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) berasal dari populasi yang **berdistribusi normal**.

Kemudian untuk uji normalitas data variabel galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Motivasi Intrinsik (X_3) diperoleh harga Liliefors hitung sebesar 0,078, sedangkan harga Liliefors tabel pada = 5% dengan dk = 106 yaitu sebesar 0,086. Dengan demikian $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu $0,078 < 0,086$ hasil ini

dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Motivasi Intrinsik (X_3) berasal dari populasi yang **berdistribusi normal**.

Kemudian untuk uji normalitas data variabel galat taksiran Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3) diperoleh harga Liliefors hitung sebesar 0,078, sedangkan harga Liliefors tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = 106$ yaitu sebesar 0,086. Dengan demikian $L_{hitung} < L_{tabel}$ yaitu $0,078 < 0,086$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3) berasal dari populasi yang **berdistribusi normal**.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebaran data dari setiap variabel penelitian ini berdistribusi normal karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini **berdistribusi normal**.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi memiliki varians yang homogen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji Barlett. Varians data setiap variabel dikatakan homogen bila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel sig 5\%}$.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Homogenitas Data

No	Variabel	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Hasil
1	Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem Reward (X_1)	0,188	124,3	Homogen
2	Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem Reward (X_1)	0,538	124,3	Homogen
3	Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2)	0,306	124,3	Homogen
4	Kepemimpinan Transformasional (X_4) Motivasi Intrinsik (X_3)	0,185	124,3	Homogen
5	Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3)	0,321	124,3	Homogen

Dari Tabel 4.13 di atas diperoleh untuk uji homogenitas variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem Reward (X_1) diperoleh nilai $X^2_{hitung} < X^2_{tabel sig 5\%}$

(0,188 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem *Reward* (X_1) adalah **homogen**.

Untuk uji homogenitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem *Reward* (X_1) diperoleh nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel\ sig\ 5\%}^2$ (0,538 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem *Reward* (X_1) adalah **homogen**.

Kemudian untuk uji homogenitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) diperoleh nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel\ sig\ 5\%}^2$ (0,306 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) adalah **homogen**.

Uji homogenitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) diperoleh nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel\ sig\ 5\%}^2$ (0,306 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2) adalah **homogen**.

Selanjutnya uji homogenitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Motivasi Intrinsik (X_3) diperoleh nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel\ sig\ 5\%}^2$ (0,185 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Motivasi Intrinsik (X_3) adalah **homogen**.

Untuk uji homogenitas variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3) diperoleh nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel\ sig\ 5\%}^2$ (0,321 < 124,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3) adalah **homogen**.

3. Pengujian Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi perlu diketahui hubungan antara variabel bebas Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), dan Kepemimpinan Transformasional (X_4), benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain.

Korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel\ (5\%)} =$

0,176. Ternyata $r_{hitung} (1,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,325 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2).

Korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Motivasi Intrinsik (X_3), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (1,3) > r_{tabel}$ yaitu $0,343 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Motivasi Intrinsik (X_3).

Korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_4), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (1,4) > r_{tabel}$ yaitu $0,667 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Efektivitas Kelembagaan (X_5), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (1,5) > r_{tabel}$ yaitu $0,342 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Sistem *Reward* (X_1), Efektivitas Kelembagaan (X_5).

Korelasi antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (2,3) > r_{tabel}$ yaitu $0,968 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3).

Korelasi antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Kepemimpinan Transformasional (X_4), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (2,4) > r_{tabel}$ yaitu $0,549 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Korelasi antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Efektivitas Kelembagaan (X_5), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (2,5) > r_{tabel}$ yaitu $0,951 < 0,176$ maka dapat dikatakan

terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Komunikasi (X_2), Efektivitas Kelembagaan (X_5).

Korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{\text{tabel}} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{\text{hitung}} (3,4) > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,576 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3), Efektivitas Kelembagaan (X_5), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{\text{tabel}} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{\text{hitung}} (3,5) > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,983 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3), Efektivitas Kelembagaan (X_5).

Korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4), Efektivitas Kelembagaan (X_5), dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{\text{tabel}} (5\%) = 0,176$. Ternyata $r_{\text{hitung}} (3,5) > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,581 < 0,176$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4), Efektivitas Kelembagaan (X_5).

4. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk mengetahui apakah data variabel *exogen* mempunyai hubungan yang linier dan berarti dengan variabel *endogen*, maka dilakukan uji linieritas yang merupakan syarat teknik statistik regresi sederhana. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf = 5%, maka hubungan antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian adalah jika $F_h > F_t$ pada taraf = 0,05.

Tabel 4.14 Rangkuman Anava Hasil Analisis Uji Linieritas

No.	Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
1.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) dan Efektivitas Kelembagaan (X_5)	0,556	2,46	Linier
2.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4)	3,152	2,46	Linier
3.	Budaya Komunikasi (X_2) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4)	2,402	2,46	Linier

4.	Motivasi Intrinsik (X_3) dan Kepemimpinan Transformasional (X_4)	1,871	2,46	Linier
5.	Motivasi Intrinsik (X_3) dan Efektivitas Kelembagaan (X_5)	0,736	2,46	Linier
6.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)	0,288	2,46	Linier
7.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)	0,445	2,46	Linier
8.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)	0,212	2,46	Linier
9.	Sistem <i>Reward</i> (X_1) Budaya Komunikasi (X_2) Motivasi Intrinsik (X_3) Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5)	0,970	2,46	Linier

Dari Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} untuk uji linearitas dan keberartian variabel Sistem *Reward* (X_1) atas Efektivitas Kelembagaan (X_5) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,556 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem *Reward* (X_1) atas Efektivitas Kelembagaan (X_5) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 75,73 + 0,06 X_1$.

Kemudian untuk uji linearitas dan keberartian variabel Sistem *Reward* (X_1) atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 3,152 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **tidak linier** dan **tidak berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem *Reward* (X_1) atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) tidak mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,19 + 0,15X_1$.

Selanjutnya uji linearitas dan keberartian variabel Budaya Komunikasi (X_2) atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 2,402 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Komunikasi (X_2) atas Kepemimpinan

Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,95 + 0,14X_2$.

Selanjutnya uji linearitas dan keberartian variabel Motivasi Intrinsik (X_3) atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 1,871 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Komunikasi (X_2) atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 70,23 + 0,12X_3$.

Untuk uji linearitas dan keberartian variabel Motivasi Intrinsik (X_3) atas Efektivitas Kelembagaan (X_5) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,736 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_3) atas Efektivitas Kelembagaan (X_5) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 87,41 + 0,079X_3$.

Kemudian uji linearitas dan keberartian variabel Sistem *Reward* (X_1) terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,288 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Reward (X_1) terhadap terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 74,66 + 0,06X_1 - 0,16X_4$.

Selanjutnya uji linearitas dan keberartian variabel Budaya Komunikasi (X_2) terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,445 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Komunikasi (X_2) terhadap terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linear dan

berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 84,63 + 0,08X_2 + 0,04X_4$.

Selain itu uji linearitas dan keberartian variabel Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,212 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui atas Kepemimpinan Transformasional (X_4) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 82,49 + 0,05X_2 + 0,03X_4$.

Adapun uji linearitas dan keberartian variabel Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) pada taraf signifikansi 0,05 adalah F_{hitung} adalah 0,970 sedang F_{tabel} adalah 2,46 ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga persamaan regresi tersebut **linier** dan **berarti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 81,23 + 0,05X_1 + 0,82X_2 + 0,88X_3 + 0,01X_4$.

a. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Sistem *Reward* (X_1)

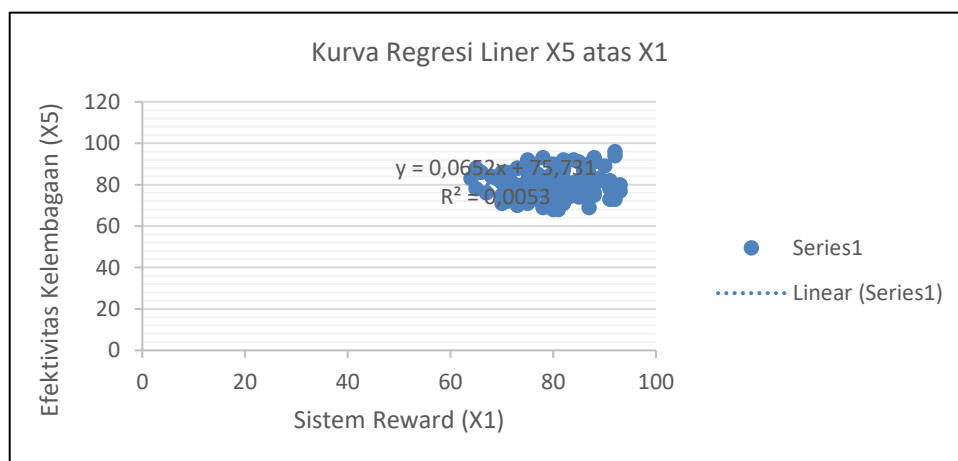
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana variabel X_5 atas X_1 yaitu: $\hat{Y} = 75,73 + 0,06 X_1$.

Tabel 4.15. Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_5 atas X_1

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
Total	106	699041	6594,726			
Total Red/Cor	105	4384,764	41,760			
Reg (a)	1	694656,2	694656,24			
Reg (b/a)	1	23,304	23,304	0,5557	0,4577	Berarti
Res	104	4361,460	41,937			
Tuna Cocok (TC)	28	712,252	25,438	0,5298	0,9691	Linier
Galat	76	3649	48,016			

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 0,555 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 104 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,457. Ternyata harga F_{hitung} (0,555) lebih besar dari harga F_{tabel} (0,457) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X_5 atas X_1 **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga $F_{tuna\ cocok}$ hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,52 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang $N-K=28$ dan dk penyebut $K-2=76$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,969. Oleh karena harga $F_{tuna\ cocok}$ hitung 0,529 lebih kecil dari F_{tabel} (0,969). Hal ini menunjukkan variabel Sistem Reward (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 75,73 + 0,06X_1$ adalah **linier**. Bentuk hubungan antara Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan Sistem Reward (X_1) melalui persamaan $\hat{Y} = 75,73 + 0,06X_1$ dapat dilihat pada gambar 4.7.



Gambar 4.7 Grafik Regresi Linier X_5 atas X_1

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Sistem *Reward* (X_1)

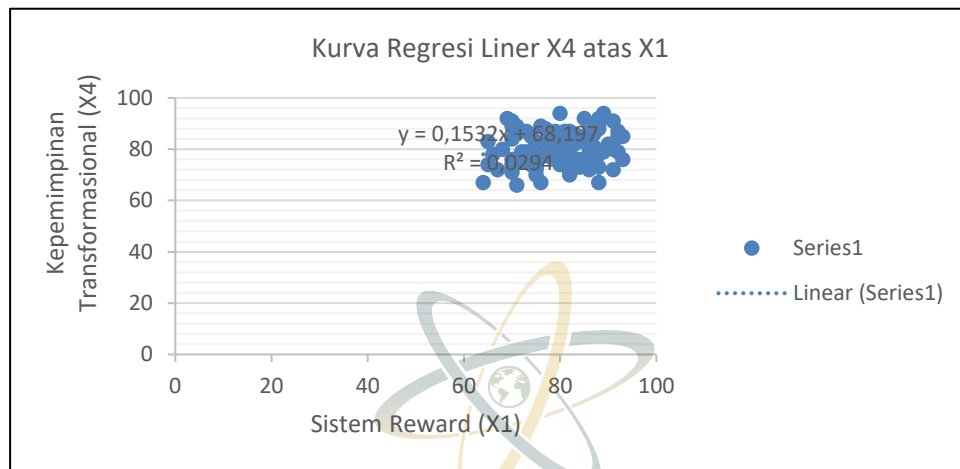
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana variabel X_4 atas X_1 yaitu: $\hat{Y} = 68,19 + 0,15X_1$.

Tabel 4.16 Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_1

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
Total	106	690633	6515,406			
Total Red/Cor	105	4370,349057	41,622			
Reg (a)	1	686262,6509	686262,65			
Reg (b/a)	1	128,577	128,577	3,152	0,079	Berarti
Res	104	4241,772086	40,786			
Tuna Cocok (TC)	28	937,270	33,474	0,770	0,778	Linier
Galat	76	3304,502	43,480			

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 3,152 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 104 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,079. Ternyata harga F_{hitung} (3,152) lebih besar dari harga F_{tabel} (0,079) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X_5 atas X_1 **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga $F_{tuna\ cocok}$ hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,770 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang $N-K=28$ dan dk penyebut $K-2=76$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,778. Oleh karena harga $F_{tuna\ cocok}$ hitung 0,770 lebih kecil dari F_{tabel} (0,778). Hal ini menunjukkan variabel Sistem *Reward* (X_1) terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,19 + 0,15X_1$ adalah **linier**. Bentuk hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_4) dengan Sistem *Reward* (X_1) melalui persamaan $\hat{Y} = 68,19 + 0,15X_1$ dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut :

Gambar 4.8 Grafik Regresi Linier X_4 atas X_1

c. **Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Variabel Kepemimpinan Transformatif (X_4) atas Budaya Komunikasi (X_2)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana variabel X_4 atas X_2 yaitu: $\hat{Y} = 68,95 + 0,14X_2$.

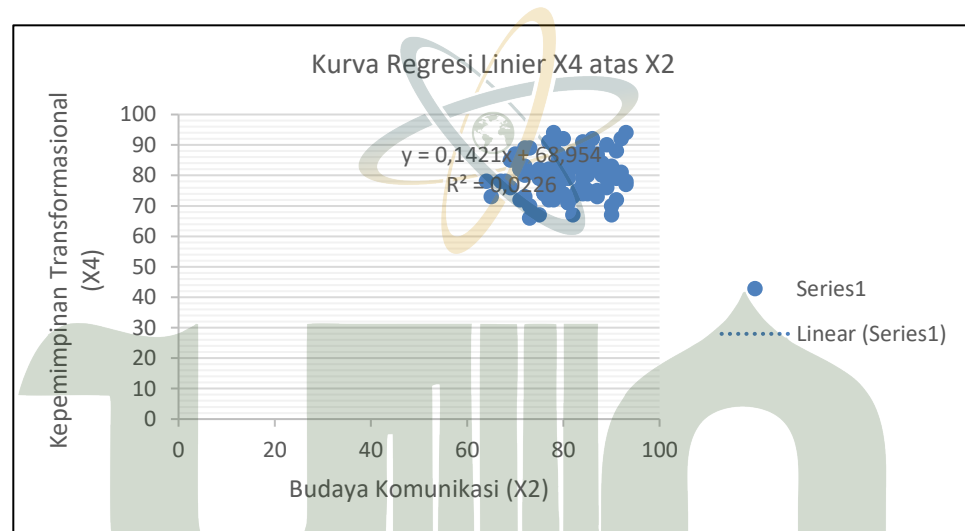
Tabel 4.17 Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_2

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
Total	106	690633	6515,406			
Total Red/Cor	105	4370,349	41,622			
Reg (a)	1	686262,6509	686262,65			
Reg (b/a)	1	98,667	98,667	2,402	0,124	Berarti
Res	104	4271,682	41,074			
Tuna Cocok (TC)	26	698,363	26,860	0,5863	0,937	Linier
Galat	78	3573,319	45,812			

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 2,402 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 104 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,124. Ternyata harga F_{hitung} (2,402) lebih besar dari harga F_{tabel} (0,124) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X_4 atas X_2 **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga $F_{tuna\ cocok}$ hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,592 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang $N-K=26$ dan dk penyebut $K-2=78$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,937. Oleh karena harga $F_{tuna\ cocok}$

hitung 0,586 lebih kecil dari F_{tabel} (0,937). Hal ini menunjukkan variabel Budaya Komunikasi (X_2) terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,95 + 0,14X_2$ adalah **linier**. Bentuk hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_4) dengan Sistem Reward (X_1) melalui persamaan $\hat{Y} = 68,95 + 0,14X_2$ dapat dilihat pada gambar 4.9 berikut :



Gambar 4.9 Grafik Regresi Linier X_4 atas X_2

d. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_4) atas Motivasi Intrinsik (X_3)

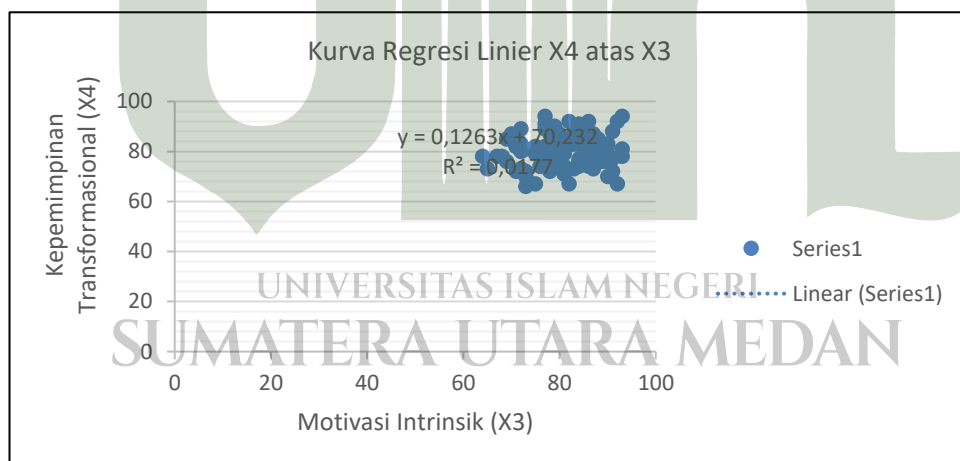
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana variabel X_4 atas X_2 yaitu: $\hat{Y} = 70,23 + 0,12X_3$.

Tabel 4.18 Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_4 atas X_3

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
Total	106	690633	6515,406			
Total Red/Cor	105	4370,349	41,622			
Reg (a)	1	686262,6509	686262,65			
Reg (b/a)	1	77,247	77,247	1,8713	0,174	Berarti
Res	104	4293,101615	41,280			
Tuna Cocok (TC)	26	719,783	27,684	0,6043	0,9254	Linier
Galat	78	3573,319	45,812			

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 1,871 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 104 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,174. Ternyata harga F_{hitung} (1,871) lebih besar dari harga F_{tabel} (0,174) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X_4 atas X_3 **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga $F_{tuna\ cocok}$ hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,604 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang $N-K=26$ dan dk penyebut $K-2=78$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,925. Oleh karena harga $F_{tuna\ cocok}$ hitung 0,604 lebih kecil dari F_{tabel} (0,925). Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 70,23 + 0,12X_3$ adalah **linier**. Bentuk hubungan antara Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan Motivasi Intrinsik (X_3) melalui persamaan $\hat{Y} = 70,23 + 0,12X_3$ dapat dilihat pada gambar 4.10 berikut :



Gambar 4.10 Grafik Regresi Linier X_4 atas X_3

e. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) atas Motivasi Intrinsik (X_3)

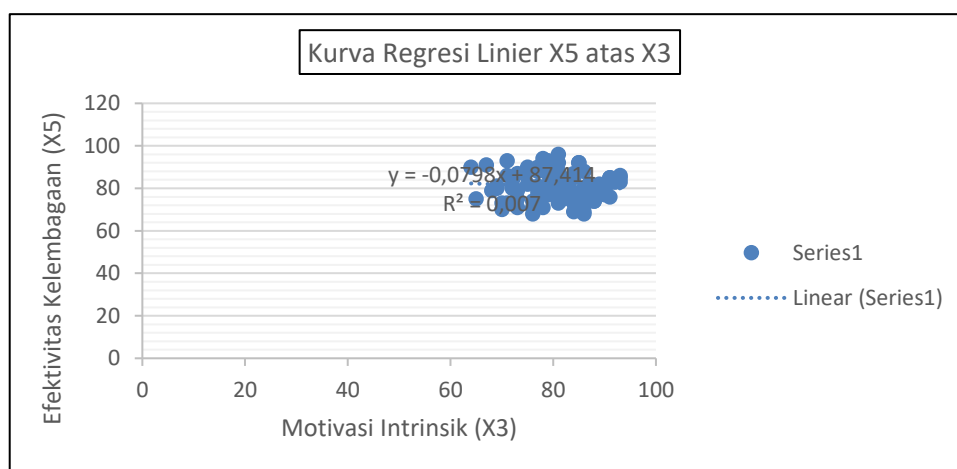
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana variabel X_5 atas X_3 yaitu: $\hat{Y} = 87,41 + -0,079X_3$.

Tabel 4.19 Ringkasan Anava Persamaan Regresi X_5 atas X_2

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
Total	106	699041	6594,726			
Total Red/Cor	105	4384,764	41,760			
Reg (a)	1	694656,2358	694656,24			
Reg (b/a)	1	30,814	30,814	0,7360	0,393	Berarti
Res	104	4353,950371	41,865			
Tuna Cocok (TC)	26	780,631	30,024	0,6554	0,8870	Linier
Galat	78	3573,319	45,812			

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 0,736 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 104 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,393. Ternyata harga F_{hitung} (0,736) lebih besar dari harga F_{tabel} (0,393) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X_5 atas X_3 **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga $F_{tuna\ cocok}$ hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,655 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang $N-K=26$ dan dk penyebut $K-2=78$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,887. Oleh karena harga $F_{tuna\ cocok}$ hitung 0,655 lebih kecil dari F_{tabel} (0,887). Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 87,41 + -0,079X_3$ adalah **linier**. Bentuk hubungan antara Efektivitas Kelembagaan (X_5) dengan Motivasi Intrinsik (X_3) melalui persamaan $\hat{Y} = 87,41 + -0,079X_3$ dapat dilihat pada gambar 4.11 berikut :

Gambar 4.11 Grafik Regresi Linier X_5 atas X_3

D. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis statistik dan pengujian hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi antar variabel. Pada Tabel 4.20 disajikan antar korelasi penelitian.

Tabel 4.20 Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	-	0,325	0,343	0,667	0,176
X ₂		-	0,968	0,549	0,951
X ₃			-	0,576	0,983
X ₄				-	0,581
X ₅					-

Keterangan:

X₁ = Sistem *Reward*

X₂ = Budaya Komunikasi

X₃ = Motivasi Intrinsik

X₄ = Kepemimpinan Transformasional

X₅ = Efektivitas Kelembagaan

Hipotesis yang diajukan dalam menguji korelasi antar variabel adalah :

H₀ : $r \leq 0$

H_a : $r > 0$

Kriteria pengujian tolak H₀ jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem reward terhadap efektivitas kelembagaan*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

ρ_{51} : Pengaruh langsung Sistem *Reward* (X₁) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X₅)

$$H_0 : \rho_{51} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{51} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Sistem *Reward* (X_1) dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1) dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5) yaitu 0,342. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritis r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (5,1) > r_{tabel}$ yaitu $0,342 < 0,176$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5).

Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh $t_{hitung} 10.768$ dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.768 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $H_a: \rho_{51} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Sistem *Reward* (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Sistem *Reward* (X_1) berpengaruh langsung terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem reward terhadap kepemimpinan transformasional*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

ρ_{41} : Pengaruh langsung Sistem *Reward* (X_1) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4)

$$H_0 : \rho_{41} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{41} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Sistem *Reward* (X_1) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) digunakan analisis korelasi sederhana

menggunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Sistem *Reward* (X_1) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) yaitu 0,667. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (4,1) > r_{tabel}$ yaitu $0,667 > 0,176$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh $t_{hitung} 9.833$ dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.833 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $H_a: \rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Sistem *Reward* (X_1) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Sistem *Reward* (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “*terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

ρ_{41} : Pengaruh langsung Budaya Komunikasi (X_2) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4)

H_0 : $\rho_{42} \leq 0$

H_1 : $\rho_{42} > 0$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Komunikasi (X_2) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Budaya Komunikasi (X_2) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) yaitu

0,549. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (4,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,549 < 0,176$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh $t_{hitung} 9.254$ dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu $1,98$. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.254 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $H_a: \rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Budaya Komunikasi (X_2) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Budaya Komunikasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kepemimpinan transformasional*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

ρ_{43} : Pengaruh langsung Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4)

H_0 : $\rho_{43} \leq 0$

H_1 : $\rho_{43} > 0$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_3) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4) yaitu $0,576$. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (4,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,576 < 0,176$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dengan Kepemimpinan Transformasional (X_4).

Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 9.358 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.358 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $H_a: \rho_{43} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap efektifitas kelembagaan*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

ρ_{53} : Pengaruh langsung Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5)

H_0 : $\rho_{53} \leq 0$

H_1 : $\rho_{53} > 0$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_3) dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *product moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X_3) dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5) yaitu 0,983. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 104$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Ternyata $r_{hitung} (4,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,983 > 0,176$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dengan Efektivitas Kelembagaan (X_5).

Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 11.566 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11.566 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis

penelitian yaitu $H_a: \rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh tidak langsung antara sistem reward terhadap efektifitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$\rho_{51.4}$: Pengaruh tidak langsung Sistem *Reward* (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)

H_0 : $\rho_{51.4} \leq 0$

H_1 : $\rho_{51.4} > 0$

Uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 7.606 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.606 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $H_a: \rho_{51.4} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Sistem *Reward* (X_1) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Sistem *Reward* (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya komunikasi terhadap efektifitas*

kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional". Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$\rho_{52.4}$: Pengaruh tidak langsung Budaya Komunikasi (X_2) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)

H_0 : $\rho_{52.4} \leq 0$

H_1 : $\rho_{52.4} > 0$

Uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 8.217 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.217 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu H_a : $\rho_{52.4} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Budaya Komunikasi (X_2) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Budaya Komunikasi (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

8. Pengujian Hipotesis Kedelapan

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: "*Terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi intrinsik terhadap efektifitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional*". Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$\rho_{52.4}$: Pengaruh tidak langsung Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)

H_0 : $\rho_{52.4} \leq 0$

H_1 : $\rho_{52.4} > 0$

Uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 8.070 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.070 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu

Ha: $\rho_{52.4} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Motivasi Intrinsik (X_3) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Motivasi Intrinsik (X_3) berpengaruh tidak langsung terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

9. Pengujian Hipotesis Kesembilan

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: “*Terdapat pengaruh langsung antara sistem reward, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional terhadap efektifitas kelembagaan*”. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$\rho_{52.4}$: Pengaruh langsung Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5)

H_0 : $\rho_{51234} \leq 0$

H_1 : $\rho_{51234} > 0$

Uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hitung} 6.724 dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan db = $N-2 = (106-2) = 104$ dan didapat yaitu 1,98. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.724 > 1,98$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu Ha: $\rho_{51234} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) sebesar 5% signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Sistem *Reward* (X_1), Budaya Komunikasi (X_2), Motivasi Intrinsik (X_3), Kepemimpinan Transformasional (X_4) berpengaruh langsung terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh langsung Sistem *Reward* (X_1) Terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5)

Adanya sistem *reward* antara dosen dengan perguruan tinggi Islam dapat menciptakan hubungan individu yang diwujudkan dengan menghargai pendapat dosen, menghargai keputusan dosen secara individu, menghargai kebebasan berkreasi, adanya kebebasan dalam berdiskusi kelompok, menghargai pendapat dan sikap kelompok, serta adanya pengaruh antara bawahan dan atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada pimpinan, mau mendengarkan segala keluhan dan permasalahan bawahan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa sistem *reward* diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 75,73 + 0,06 X_1$. Ini berarti bahwa jika sistem *reward* meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas kelembagaan akan meningkat sebesar 0,06 poin pada konstanta 75,73. Dengan kata lain bahwa semakin baik sistem *reward* maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,556 < 2,46. Ini berarti bahwa sistem *reward* pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel sistem *reward* memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 0,5% dan sisanya sebesar 99,5% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem *reward* terhadap kepemimpinan transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig 0,556 > alpha 0,05.

Temuan ini sejalan dengan Helisia Margahana (2020) dalam penelitiannya bahwa variabel kompetensi, *reward* dan pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja dosen STIE Trisna Negara, Belitang. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan *Reward* dan Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen STIE Trisna Negara.

Hal senada juga ditemukan dalam penelitian Sakinah (2020) bahwa *reward* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu secara langsung sebesar 19,87 % dan sisanya ditentukan keadaan

lain. Kesimpulan dari penelitian ini *reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin baik *reward* semakin tinggi kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Implikasi dari teori ini, kinerja dosen adalah membahas tentang hasil dari perilaku/ kerja dosen yang memberikan kontribusi terhadap mahasiswa secara pribadi dan organisasi dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara pemberian penghargaan (*reward*) dengan kinerja dosen, yaitu: $\rho_{62} = 0,193$, pengaruh langsung *reward* dengan kinerja dosen sebesar $0,1932 = 0,037$. Dengan demikian, *reward* yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja dosen adalah sebesar 3,7 %.

Dilain pihak Rino Arnold (2016) menegaskan bahwa secara umum Bagian Kemahasiswaan Universitas Lampung telah menempuh langkah-langkah untuk mengembangkan kapasitas kelembagaan, baik pada aspek pengembangan kapasitas sumber daya fisik organisasi, kapasitas proses operasional, dan kapasitas sumber daya manusia. Pengembangan kapasitas sumber daya fisik secara umum cukup baik, Dari empat indikator yang menjadi parameter untuk menilai kapasitas sumber daya fisik, yaitu kapasitas struktur, kapasitas keuangan, kapasitas perangkat hukum (aturan), dan kapasitas sarana dan prasarana. Pengembangan Kapasitas proses operasional (ketatalaksanaan) secara umum belum baik. Indikator untuk mengukur pengembangan kapasitas proses operasional, yaitu kapasitas prosedur kerja dan kapasitas budaya kerja, memperlihatkan bahwa keduanya belum baik. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia, dilihat dari indikator pengembangan kapasitas pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta perilaku dan etika kerja dinilai baik oleh sebagian besar responden.

Teori dasar tentang sistem *reward* dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan psikologi, manajemen, dan ekonomi. Berikut adalah beberapa teori dasar yang sering dikaitkan dengan sistem reward, beserta referensi terkait: Teori Reward dalam konteks keuangan, yang sering kali disebut sebagai Teori *Reward* dari Robin dan Judge, mengacu pada kerangka kerja untuk memahami bagaimana

insentif dan penghargaan dapat memotivasi perilaku individu dalam konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa poin utama dari Teori *Reward* yang sering dikaitkan dengan Robin dan Judge :

1. Kontingen Reward

- a. Teori Reward menekankan pentingnya menyediakan *reward* atau penghargaan secara tepat, yaitu *reward* yang diberikan harus sesuai dengan kinerja atau perilaku yang diinginkan.
- b. Kontingen *reward* mengacu pada hubungan antara kinerja atau perilaku individu dengan pemberian *reward*, di mana kinerja yang baik akan dihargai dengan *reward* yang memadai.

2. Jenis-Jenis Reward

Teori ini mengidentifikasi berbagai jenis *reward* yang dapat memotivasi individu, termasuk *reward* finansial (seperti bonus, kenaikan gaji), *reward* non-finansial (seperti pengakuan, pujian), dan *reward* intrinsik (seperti rasa kepuasan dan pencapaian pribadi)

3. Teori Keseimbangan Reward

Konsep keseimbangan *reward* mengacu pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara *reward* ekstrinsik (seperti insentif finansial) dan *reward* intrinsik (seperti kepuasan kerja, rasa pencapaian) dalam memotivasi kinerja individu.

4. Efektivitas *Reward*

Teori Reward juga membahas faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas *reward*, termasuk kejelasan tujuan, konsistensi dalam pemberian *reward*, transparansi, dan pengakuan atas kinerja yang baik.

5. Perilaku Pilihan *Reward*

- a. Teori ini juga mengakui bahwa individu memiliki preferensi dan prioritas yang berbeda terkait dengan jenis-jenis *reward* yang mereka anggap paling memotivasi
- b. Pemahaman tentang preferensi individu dapat membantu manajer dalam merancang sistem *reward* yang lebih efektif dan mengakomodasi kebutuhan dan motivasi individu.

6. Konteks Organisasi

Teori *Reward* juga menyoroti pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi dalam merancang dan menerapkan sistem *reward* yang efektif, termasuk budaya organisasi, struktur kerja, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang mendapatkan *reward*, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sedangkan dosen yang tidak mendapatkan *reward*, mereka cenderung memiliki kinerja yang kurang atau rendah dibandingkan dengan dosen yang mendapatkan *reward* dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap dosen harus berusaha semaksimal mungkin mendapatkan *reward* dalam bekerja agar mereka bisa mendapatkan *reward* yang baik dari lembaga. Dengan demikian teori *reward* ini dapat mempengaruhi keefektifan kelembagaan di Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

2. Pengaruh langsung Sistem *Reward* (X₁) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X₄)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa sistem *reward* diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 68,19 + 0,15X_1$. Ini berarti bahwa jika sistem *reward* meningkat sebesar 1 poin maka kepemimpinan Transformasional akan meningkat sebesar 0,15 poin pada konstanta 68,19. Dengan kata lain bahwa semakin baik sistem *reward* maka kepemimpinan transformasional juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 3,152 > 2,46. Ini berarti bahwa sistem *reward* pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel sistem *reward* memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 3,1% dan sisanya sebesar 96,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem *reward* terhadap kepemimpinan transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig 3,152 < alpha 0,05.

Kemudian Muhammad Zakariah (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pemberian reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendidikan, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui tingkat Pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kasmawati (2020) menjelaskan bahwa reward dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini *reward* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Sementara reward dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja dan kepemimpinan.

Bernard M. Bass (1998) Bass menguraikan lebih lanjut tentang karakteristik dan perilaku pemimpin transformasional, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Empat komponen utama kepemimpinan transformasional antara lain :

1. Visi Inspiratif: Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan menarik tentang masa depan yang diinginkan, dan mampu mengkomunikasikan visi ini kepada pengikutnya dengan cara yang memotivasi.
2. Pemotivasi yang Idealis: Pemimpin transformasional mengilhami dan memotivasi pengikutnya untuk berusaha mencapai standar yang tinggi dan ideal.
3. Pemberdayaan (*Empowerment*): Pemimpin transformasional memberikan kepercayaan, otonomi, dan tanggung jawab kepada pengikutnya untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara mandiri dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Perilaku Peran Model: Pemimpin transformasional bertindak sebagai contoh yang baik bagi pengikutnya, dengan mengesampingkan kepentingan diri

sendiri dan menunjukkan integritas dan nilai-nilai yang konsisten dengan visi organisasi.

Kesimpulan mengenai pengaruh langsung sistem *reward* terhadap kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Pengaruh Positif: Sistem *reward* yang baik dan sesuai dapat mendorong terbentuknya kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi. Ini karena insentif yang jelas dapat memotivasi para pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan inovasi.
2. Pengaruh Motivasi: Insentif dalam sistem *reward* dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi para pemimpin perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Hal ini dapat mengarah pada pengembangan kualitas sumber daya manusia di lingkungan akademik.
3. Pendorong Kinerja: Sistem *reward* yang terstruktur dengan baik juga dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Pemimpin yang terinsentif secara tepat cenderung lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pembaharuan.
4. Tantangan dan Pengembangan: Meskipun begitu, ada juga pendapat bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya dipengaruhi oleh sistem *reward* semata. Faktor seperti pendidikan kepemimpinan, pengalaman, dan dukungan organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk gaya kepemimpinan yang transformasional.

Dengan demikian, sementara sistem *reward* dapat memberikan dorongan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi, penting juga untuk mempertimbangkan konteks dan faktor lain yang dapat mempengaruhi interaksi kompleks antara insentif dan gaya kepemimpinan yang diinginkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang mendapatkan *reward*, mereka cenderung memiliki hubungan yang erat terhadap kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi. Sedangkan dosen yang tidak mendapatkan *reward*, mereka cenderung kurang aktif dalam kepemimpinan diperguruan tinggi dibandingkan dengan dosen yang mendapatkan *reward* dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap

dosen harus berusaha semaksimal mungkin mendapatkan reward dalam bekerja agar mereka bisa melaksanakan kelembagaan yang ada di perguruan tinggi. Dengan demikian teori *reward* ini dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional di Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

3. Pengaruh langsung Budaya Komunikasi (X₂) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X₄)

Budaya komunikasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang mempelajari budaya dalam suatu organisasinya. Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa budaya komunikasi diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 68,95 + 0,14X_2$. Ini berarti bahwa jika budaya komunikasi meningkat sebesar 1 poin maka kepemimpinan transformasional akan meningkat sebesar 0,14 poin pada konstanta 68,95. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya komunikasi maka kepemimpinan transformasional juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 2,402 < 2,46. Ini berarti bahwa jika sistem *reward* meningkat sebesar 1 poin maka kepemimpinan ini berarti model regresi tersebut merupakan model yang dapat mengestimasi budaya komunikasi yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel budaya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 2,3% dan sisanya sebesar 97,7% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel budaya komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig 2,402 < alpha 0,05.

Martin dan Nakayama menjelaskan bahwa melalui budaya dapat mempengaruhi proses dimana seseorang mempersepsi suatu realitas. Semua komunitas dalam semua tempat selalu memanifestasikan atau mewujudkan apa yang menjadi pandangan mereka terhadap realitas melalui budaya. Sebaliknya

pula, komunikasi membantu kita dalam mengkreasikan realitas budaya dari suatu komunitas. (Martin, 2003)

Disisi lain Fahmi Jahidah menyatakan bahwa efektivitas Universitas di Provinsi Jawa Barat masih kurang memuaskan jika dilihat dari data mengenai masih banyaknya jumlah Universitas yang belum terakreditasi, penurunan mengenai jumlah kerjasama dan inovasi yang dihasilkan. Menurut teori Robbins & Judge (2013), bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi adalah salah satu bentuk perilaku kelompok yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Adapun temuan penelitian ini adalah manajemen pengetahuan dan kinerja memediasi secara serial pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan pemediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja serta berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Implikasi teori dan praktis terkait hasil penelitian ini adalah pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui manajemen pengetahuan sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada Universitas.

Dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh langsung budaya komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Faktor Penentu Utama: Budaya komunikasi yang terbuka, transparan, dan mendukung kolaborasi secara langsung mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional cenderung berkembang di lingkungan di mana komunikasi antara pemimpin dan bawahan, serta antara anggota tim, berlangsung secara efektif dan terbuka.
2. Pembentukan Hubungan: Komunikasi yang baik membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota timnya. Hal ini mendukung terciptanya kepercayaan, saling pengertian, dan keterlibatan yang diperlukan untuk memprakarsai perubahan dan inovasi.
3. Dorongan untuk Inovasi: Budaya komunikasi yang mempromosikan ide-ide baru dan berani berbicara membuka ruang untuk ide-ide inovatif. Pemimpin dalam lingkungan ini cenderung lebih mendorong inisiatif dan pemikiran

kreatif dari tim mereka, yang merupakan karakteristik utama kepemimpinan transformasional.

4. Resolusi Konflik: Komunikasi yang efektif juga membantu dalam menangani konflik dan tantangan dengan cara yang konstruktif. Pemimpin yang mampu mengelola konflik dengan baik memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan fokus pada visi transformasional mereka.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa budaya komunikasi hanyalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional. Faktor lain seperti nilai organisasional, struktur kelembagaan, dan dukungan dari pihak pimpinan dan staf juga turut berperan penting dalam membentuk dan memelihara gaya kepemimpinan yang transformasional di perguruan tinggi atau organisasi lainnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang menerapkan serta membiasakan budaya komunikasi yang baik, mereka cenderung memiliki hubungan yang erat terhadap kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi. Sedangkan dosen yang tidak menerapkan budaya komunikasi yang baik, mereka cenderung kurang aktif dalam membangun hubungan terhadap pimpinan yang ada di perguruan tinggi dibandingkan dengan dosen yang senantiasa melakukan budaya komunikasi yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, setiap dosen harus berusaha semaksimal mungkin melakukan budaya komunikasi yang baik dalam bekerja agar mereka bisa membentuk hubungan yang baik, memberikan dorongan inovasi terhadap pimpinan mereka yang ada di perguruan tinggi. Dengan demikian teori budaya komunikasi ini dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional dari Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

4. Pengaruh langsung Motivasi Intrinsik (X₃) Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X₄)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa motivasi intrinsik diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 70,23 + 0,12X_3$. Ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik meningkat sebesar 1 poin maka kepemimpinan transformasional akan meningkat sebesar 0,12 poin pada konstanta 70,23. Dengan kata lain bahwa semakin baik

motivasi intrinsik maka kepemimpinan transformasional juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 1,871 < 2,46$. Ini berarti bahwa motivasi intrinsik pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 1,8% dan sisanya sebesar 98,2% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 1,871 < \alpha 0,05$.

Hal ini senada dalam penelitian Resky Astrini (2012). Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai. 3) Untuk mengetahui variabel motivasi instrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi ekstrinsik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis F dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Disisi lain Fahrian Harza Maulana dalam penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik , motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan pihak Bank BTN kantor cabang Malang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawan dan memberikan komitmen kepada karyawan.

Berdasarkan literatur dan penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung terhadap kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Dorongan Internal: Motivasi intrinsik, yang muncul dari kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan minat terhadap tugas-tugas yang dilakukan, dapat menggerakkan pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki dorongan batin yang kuat untuk menciptakan perubahan positif dan memotivasi orang lain.
2. Komitmen pada Visi dan Tujuan Bersama: Motivasi intrinsik memungkinkan pemimpin untuk terlibat secara mendalam dalam visi dan tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih fokus pada tujuan jangka panjang dan nilai-nilai yang ingin dicapai, daripada hanya pada insentif eksternal atau penghargaan.
3. Inovasi dan Kreativitas: Motivasi intrinsik mendorong pemimpin untuk mencari solusi kreatif dan inovatif terhadap tantangan yang dihadapi. Hal ini konsisten dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pembaharuan dan perubahan yang positif dalam organisasi.
4. Empati dan Pengembangan Tim: Pemimpin yang termotivasi intrinsik cenderung lebih peduli terhadap kebutuhan dan pengembangan anggota timnya. Mereka akan lebih memperhatikan peran mentor dan pengembangan individu dalam mencapai potensi penuhnya, yang merupakan aspek penting dari kepemimpinan transformasional.

Namun demikian, motivasi intrinsik bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional. Konteks organisasional, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta keadaan eksternal juga dapat memengaruhi sejauh mana motivasi intrinsik dapat diterjemahkan menjadi praktek kepemimpinan transformasional yang efektif.

Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang memiliki motivasi intrinsik didalam diri mereka masing-masing dan dapat mengaktualisasikannya didalam pekerjaan, mereka cenderung memiliki hubungan yang erat terhadap

kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi. Sedangkan dosen yang tidak memiliki motivasi intrinsik, mereka cenderung kurang aktif dalam membangun hubungan yang erat terhadap kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi dibandingkan dengan dosen yang memiliki motivasi intrinsik. Oleh karena itu, setiap dosen harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengaplikasikan dan terus memupuk motivasi intrinsik di dalam diri mereka masing-masing agar mereka mampu menjalin dan membangun hubungan yang erat terhadap pimpinan yang ada di perguruan tinggi. Dengan demikian teori motivasi intrinsik ini dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional dari Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

5. Pengaruh langsung Motivasi Intrinsik (X₃) Terhadap Efektivitas Kelembagaan (X₅)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa motivasi intrinsik diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 87,41 + 0,079X_3$. Ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas kelembagaan akan meningkat sebesar 0,079 poin pada konstanta 87,41. Dengan kata lain bahwa semakin baik motivasi intrinsik maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,736 < 2,46. Ini berarti bahwa motivasi intrinsik pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 7% dan sisanya sebesar 93% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap efektivitas kelembagaan adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig 0,736 < alpha 0,05.

Analisis yang disampaikan Chairul Hanafi (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan jika sebagai variabel intervening, sedangkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chairul Hanafi ini juga tidak memiliki variabel tentang kemampuan enterprenuer sebagai salah satu variabelnya.

Disamping itu Eka Aprilia (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bukti empiris bahwa good university governance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. Oleh karena itu, dengan hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan rujukan untuk dapat meningkatkan penerapan good university governance di Perguruan Tinggi Muhammadiyah pada khususnya dan perguruan tinggi lain pada umumnya. Peningkatan good university governance maka akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi untuk itu, manajemen perguruan tinggi serta stakeholder dan juga pemerintah harus melakukan upaya-upaya guna meningkatkan implementasi good university governance di perguruan tinggi seperti; penerapan aturan baku dalam bentuk surat keputusan sehingga perguruan tinggi menerapkan good university governance tanpa terkecuali.

Berdasarkan pemahaman dari literatur yang ada, kita dapat menyimpulkan mengenai pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap efektivitas kelembagaan sebagai berikut:

1. **Pendorong Keterlibatan:** Motivasi intrinsik memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterlibatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan fokus pada pencapaian tujuan jangka panjang dan kontribusi yang bermakna terhadap keberhasilan institusi.
2. **Inovasi dan Pembaruan:** Motivasi intrinsik mempromosikan kreativitas dan inovasi di dalam kelembagaan. Pemimpin dan anggota tim yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko yang dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. **Komitmen dan Keberlanjutan:** Motivasi intrinsik memperkuat komitmen individu terhadap kelembagaan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa diberdayakan untuk membuat perubahan positif cenderung tetap setia pada visi dan misi organisasi dalam jangka panjang.

4. **Pengembangan Pribadi dan Profesional:** Motivasi intrinsik mendorong pengembangan diri yang berkelanjutan. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung mencari peluang untuk belajar dan tumbuh, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Motivasi intrinsik tidak selalu cukup sendirian untuk mencapai efektivitas kelembagaan yang optimal. Konteks organisasi yang mendukung, struktur yang jelas, kepemimpinan yang memadai, dan budaya kerja yang positif juga merupakan faktor-faktor penting yang turut berkontribusi terhadap keberhasilan kelembagaan secara keseluruhan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang memiliki motivasi intrinsik di dalam diri cenderung memiliki hubungan yang erat terhadap keefektifan dalam pelaksanaan kelembagaan di perguruan tinggi. Sedangkan dosen yang tidak memiliki motivasi intrinsik, mereka cenderung kurang aktif dalam melaksanakan dan meningkatkan kelembagaan di perguruan tinggi dibandingkan dengan dosen yang memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap dosen harus berusaha memaksimalkan serta merealisasikan motivasi intrinsik mereka dalam bekerja agar mereka dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kelembagaan yang ada di perguruan tinggi. Dengan demikian teori motivasi intrinsik ini dapat mempengaruhi efektivitas kelembagaan di Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

6. Pengaruh tidak langsung Sistem *Reward* (X_1), terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 88,70 + 0,04X_1 + 0,14X_4$. Ini berarti bahwa jika sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas kelembagaan akan meningkat sebesar 0,04 dan 0,14 poin pada konstanta 88,70. Dengan kata lain bahwa semakin baik sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini

dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,288 < 2,46$. Ini berarti bahwa jika sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 2,8% dan sisanya sebesar 97,2% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem reward terhadap kepemimpinan Transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,288 < \alpha 0,05$.

Kemudian penelitian Rizki Ayu Pramesti (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa: *reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta, hukuman memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta, penghargaan dan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta. Hukuman memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta.

Disamping itu Cornelius Ludi Priyatmo (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bukti empiris bahwa Faktor Kepuasan kerja sangat berpengaruh secara positif terhadap penciptaan keberhasilan Kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dengan penerimaan pendapatan ataupun peningkatan kesejahteraan serta terjaminnya jenjang karir didalam perusahaan membuat karyawan PT. Mitramas selalu merasakan ketenangan dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Mitramas Jangkar Laksana akan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai standart prosedur. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain diskriptif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pada tipe kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perantara mediasi kepuasan kerja. Selain

itu dalam penelitian ini terbukti secara signifikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Fakhri Rizal Husain (2022) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi negara adalah investasi asing langsung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek efektivitas pemerintah, stabilitas politik dan tidak adanya kekerasan/terorisme, dan pertumbuhan ekonomi pada arus masuk investasi asing langsung. Penelitian ini menggunakan regresi data panel di negara-negara ASEAN pada tahun 2016-2020. Hasil penelitian tentang efektivitas pemerintahan dan pertumbuhan ekonomi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap arus masuk investasi asing langsung. Sementara stabilitas politik dan tidak adanya kekerasan/terorisme memiliki positif tetapi tidak efek signifikan.

Berdasarkan pemahaman dari literatur yang ada, kita dapat menyimpulkan mengenai pengaruh tidak langsung sistem *reward* terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* dan Kepemimpinan Transformasional:
 - a. Sistem *reward* yang baik dapat mendukung kepemimpinan transformasional dengan memperkuat nilai-nilai dan visi yang dibawa oleh pemimpin.
 - b. *Reward* yang tepat dapat mengakui dan mendorong perilaku yang selaras dengan tujuan transformasional, seperti inovasi dan kerja sama tim.
2. Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Kelembagaan:
 - a. Pemimpin transformasional mampu menggerakkan perubahan dan meningkatkan komitmen serta kinerja dosen.
 - b. Melalui inspirasi, motivasi, dan dukungan, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai efektivitas kelembagaan.
3. Sistem *Reward* melalui Kepemimpinan Transformasional ke Efektivitas Kelembagaan:
 - a. Sistem *reward* yang baik mendukung dan memperkuat kepemimpinan transformasional.

- b. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang kuat, dosen lebih termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kelembagaan.
- c. Penghargaan dan insentif yang diberikan membantu membentuk budaya kerja yang mendukung tujuan transformasional dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, sistem *reward* yang efektif dapat memperkuat kepemimpinan transformasional, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kelembagaan melalui peningkatan motivasi, inovasi, dan komitmen dosen. Sehingga dapat dikatakan bahwa, dosen yang mendapatkan *reward* cenderung memiliki hubungan yang erat terhadap keefektifan dalam pelaksanaan kelembagaan di perguruan tinggi. Sedangkan dosen yang tidak mendapatkan *reward*, mereka cenderung kurang aktif dalam melaksanakan dan meningkatkan kelembagaan di perguruan tinggi dibandingkan dengan dosen yang mendapatkan *reward* dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap dosen harus berusaha memaksimalkan serta mendukung pimpinan mereka dalam bekerja agar mereka dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kepemimpinan serta kelembagaan yang ada di perguruan tinggi. Dengan demikian teori sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional ini dapat mempengaruhi efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

7. Pengaruh tidak langsung Budaya Komunikasi (X₂), terhadap Efektivitas Kelembagaan (X₅) melalui Kepemimpinan Transformasional (X₄)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 99,02 + 0,08X_2 + 0,14X_4$. Ini berarti bahwa jika budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas kelembagaan akan meningkat sebesar 0,08 dan 0,14 poin pada konstanta 99,02. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,445 < 2,46. Ini

berarti bahwa jika budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 4,4% dan sisanya sebesar 95,6% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem reward terhadap kepemimpinan Transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,445 < \alpha 0,05$.

Mungky Hendriyani (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa (1) Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi ; (2) Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ; (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berbeda dengan Amaludin (2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa hasilnya menunjukkan nilai koefisien penentuan (R^2) sebesar 0,446. Ini berarti bahwa variabel organisasi komunikasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah 44,6%, sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan oleh variabel lain tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, perhitungan F memperoleh a nilai 30.995, sedangkan F_{table} 3.9604 yang signifikan pada $\alpha = 0.05$, dapat dilihat bahwa $\text{Hitungan } F > \text{tabel } F$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (organisasi komunikasi dan budaya organisasi) ke variabel dependen (karyawan pertunjukan) di Sekretariat Seksi Sosial Kabupaten Lahat. Selanjutnya, hasil perhitungan uji t dapat berada dalam hitungan tahu variabel komunikasi organisasi (X1) sama dengan 3.429 dan tabel 1.6649 ($t_{count} > t_{table}$) yang berarti menguji hipotesis H_0 ditolak dan H_a menerimanya. Ini menunjukkan bahwa sebagian dengan LOS (tingkat signifikansi) $\alpha = 0,05$ Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan untuk budaya organisasi (X2) dan 2.772 thitung t_{table} 1,6649 dengan LOS (tingkat signifikansi) $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pengujian H_0 adalah ditolak.

Selain itu Muhammad Alief Ramadhani (2021) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Studi ini menunjukkan bahwa praktik transformasional

kepemimpinan dari pimpinan perusahaan berjalan dengan baik, dan karyawan juga memiliki otonomi pekerjaan yang sangat baik pada diri mereka sendiri dan itu membantu mereka meningkatkan kinerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di perusahaan. Perusahaan harus membiarkan karyawan melakukan evaluasi bulanan dan terus meningkatkan sistem kerja baru mereka untuk meningkatkan performa.

Pendapat lainnya M. Yusuf Aminuddin (2019) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam sebagai salah satu lembaga sosial terbuka, dan sebagai agen perubahan perlu memperhatikan tuntutan perubahan zaman. Mengubah status kelembagaan adalah permintaan untuk pendidikan profesional dan berkualitas tinggi dan menawarkan banyak pilihan. Apalagi dengan arus globalisasi dan industri 4.0 yang memberikan lahir di lingkungan yang kompetitif dan kompetitif. Sehingga perubahan dalam Islam lembaga pendidikan merupakan bagian dari upaya menghadapi tantangan dan menangkap peluang untuk pendidikan Islam. Perubahan ini membutuhkan upaya yang kuat oleh para pemangku kepentingan dalam meninjau dan mengevaluasi manajemen perubahan, kepemimpinan, fasilitas, mahasiswa, keuangan dan kesiapan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam membangun lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan pemahaman dari literatur yang ada, kita dapat menyimpulkan mengenai pengaruh tidak langsung budaya komunikasi terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Budaya Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional
 - a. Mendukung Kepemimpinan Transformasional: Budaya komunikasi yang efektif memperkuat kepemimpinan transformasional dengan memastikan bahwa visi dan nilai-nilai pemimpin disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi.
 - b. Meningkatkan Kolaborasi: Budaya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan pemimpin transformasional untuk berinteraksi lebih efektif dengan tim mereka, menginspirasi dan memotivasi mereka melalui komunikasi yang transparan dan empatik.

2. Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Kelembagaan
 - a. Menggerakkan Perubahan: Pemimpin transformasional yang didukung oleh budaya komunikasi yang baik dapat lebih mudah menggerakkan perubahan positif dalam organisasi, meningkatkan adaptabilitas dan inovasi.
 - b. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen: Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin transformasional dapat membangun kepercayaan dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kelembagaan.
3. Budaya Komunikasi melalui Kepemimpinan Transformasional ke Efektivitas Kelembagaan
 - a. Penguatan Gaya Kepemimpinan: Budaya komunikasi yang mendukung memperkuat gaya kepemimpinan transformasional, membantu pemimpin untuk menyampaikan visi, memberikan umpan balik konstruktif, dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan dosen.
 - b. Peningkatan Kinerja Organisasi: Dengan komunikasi yang efektif, pemimpin transformasional dapat lebih berhasil dalam mendorong inovasi, kolaborasi, dan perubahan positif. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kelembagaan melalui peningkatan kinerja dosen, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Budaya komunikasi yang baik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional. Komunikasi yang efektif memperkuat kemampuan pemimpin transformasional untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin dosen menuju pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya komunikasi yang mendukung dapat menjadi fondasi yang kuat untuk meningkatkan efektivitas kelembagaan secara keseluruhan. Dengan demikian teori budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

8. Pengaruh tidak langsung Motivasi Intrinsik (X_3), terhadap Efektivitas Kelembagaan (X_5) melalui Kepemimpinan Transformasional (X_4)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 88,51 + 0,05X_3 + 0,15X_4$. Ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas kelembagaan akan meningkat sebesar 0,05 dan 0,15 poin pada konstanta 88,51. Dengan kata lain bahwa semakin baik motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig $0,212 < 2,46$. Ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 2,1% dan sisanya sebesar 97,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem reward terhadap kepemimpinan Transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig $0,212 < \alpha 0,05$.

Dalam penelitian I Ketut Andika Widyaputra (2018) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaannya.

Disamping itu Wayan Gede Supartha (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan

antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Beberapa saran yang perlu disampaikan adalah untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan, meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap keputusan yang dibuat pemimpin. Peningkatan motivasi karyawan dilakukan dengan transparansi kebijakan dalam penentuan imbalan. Implikasi penelitian ini adalah adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kemudian Moch. Muwaffiqillah (2023) menjelaskan bahwa ukuran intelektualitas sulit diukur karena peta konsep tentang pengembangan keilmuan belum terbentuk pada masa transformasi kelembagaan. Selanjutnya intelektualitas profesional belum berkembang yang ditandai dengan tidak bertambahnya guru besar. Terakhir adalah kelembagaannya masih diragukan karena belum banyak kontribusi intelektual pada khalayak. Pada model perubahan Schneider dan Beatty disebutkan bahwa budaya lembaga merupakan titik awal bagaimana perubahan itu bisa terjadi. Selain itu, struktur, skill dan system yang ada pada IAIN Kediri belum memadai dalam sebagai bagian dalam proses berubah. Sehingga intelektualitas yang terbentuk juga tidak mengalami perubahan yang signifikan dari adanya transformasi lembaga. Dimana yang berjalan atas perubahan adalah kondisi struktur lembaga, tetapi skill dan system tidak mengalami perubahan secara masih. Hal ini salah satunya dikarenakan adanya budaya lembaga yang sulit memberikan ruang perubahan pada skill dan system untuk pengembangan intelektualitas.

Berdasarkan pemahaman dari literatur yang ada, kita dapat menyimpulkan mengenai pengaruh tidak langsung langsung motivasi intrinsik terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional
 - a. Mendukung Pemimpin Transformasional: Dosen yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terinspirasi oleh pemimpin transformasional. Mereka

lebih responsif terhadap visi, nilai, dan tujuan jangka panjang yang disampaikan oleh pemimpin.

- b. Peningkatan Keterlibatan: Motivasi intrinsik meningkatkan keterlibatan dosen, yang memudahkan pemimpin transformasional untuk menggerakkan perubahan dan inovasi. Dosen yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih proaktif dalam berkontribusi terhadap visi organisasi.
2. Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Kelembagaan
 - a. Penggerak Perubahan: Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi dosen untuk bekerja menuju perubahan positif dan inovasi, yang meningkatkan efektivitas kelembagaan.
 - b. Meningkatkan Kinerja: Dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan pengakuan, pemimpin transformasional meningkatkan kinerja individu dan tim, yang berkontribusi pada efektivitas kelembagaan.
 3. Motivasi Intrinsik melalui Kepemimpinan Transformasional ke Efektivitas Kelembagaan
 - a. Sinergi yang Menguatkan: Motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional saling memperkuat satu sama lain. Dosen yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah diilhami oleh pemimpin transformasional, sementara pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik.
 - b. Efek Positif pada Kinerja Organisasi: Kombinasi motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional menghasilkan dosen yang lebih bersemangat, inovatif, dan berkomitmen, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kelembagaan melalui produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional. Dosen yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terinspirasi oleh pemimpin transformasional, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan efektivitas kelembagaan. Kombinasi motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan

kerja yang dinamis dan produktif, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.. Dengan demikian teori motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi efektivitas kelembagaan di Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

9. Pengaruh simultan Sistem Reward (X₁), Budaya Komunikasi (X₂), Motivasi Intrinsik (X₃), Kepemimpinan Transformasional (X₄) terhadap Efektivitas Kelembagaan (X₅)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 90,41 + 0,04X_1 + 0,07X_2 + 0,04X_3 + 0,13X_4$. Dengan kata lain bahwa semakin baik sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional maka efektivitas kelembagaan juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,970 < 2,46. Ini berarti bahwa jika sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional pengaruhnya positif dan signifikan.

Variabel sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap efektivitas kelembagaan sebesar 9,7% dan sisanya sebesar 93,% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Adapun pengaruh variabel sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer Sig 0,970 < alpha 0,05.

Dalam penelitian yang Anwar (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 18.763+0.547X_1+0.076X_2$. Pengujian hipotesis secara simultan reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0.149. Hal ini berarti 14.9% variasi variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel reward dan punishment, sedangkan

sisanya 85.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Secara parsial reward dan punishment juga tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.

Kemudian Grace Endang Pakpahan (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa 1. Komunikasi sudah baik, budaya organisasi sangat kuat dan kinerja pegawai juga baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 36,437 + 0,624X_1 + 0,552X_2$, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,733$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 53,7 % dapat dijelaskan oleh komunikasi dan budaya organisasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Selanjutnya Menhard (2022) menjabarkan dalam penelitiannya bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,844 atau 84,4%. Bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru.

Disamping itu pendapat Syukron Sazly (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa penelitiannya adalah diadakan pada Januari 2019 hingga Maret 2019. Penelitian menunjukkan bahwa, uji korelasi berkorelasi sedang ($r=0,586$), penyebab ada pada interval 0,400-0,599. Dari analisis regresi, ada pengaruh yang rendah dari kepemimpinan transformasional untuk kinerja hanya di 34,4% dan sisanya, 65,6% dipengaruhi oleh yang lain Faktor. Jadi, berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

Kemudian penelitian yang dilakukan Sapto Haryoko (2022) menjelaskan bahwa kendala-kendala yang dihadapi adalah belum terciptanya kepemimpinan yang inspiratif dan masih berpola top down, manajemen kelembagaan yang belum berjalan optimal, keterbatasan kemampuan sumberdaya manusia. Penguatan kelembagaan dilakukan dengan merumuskan strategi penataan kapasitas kelembagaan, meningkatkan kapasitas pelayanan, peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan menjalin kolaborasi serta kemitraan.

Berdasarkan pemahaman dari literatur yang ada, kita dapat menyimpulkan mengenai pengaruh simultan sistem reward, budaya komunikasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Motivasi dan Kinerja: Sistem reward memberikan insentif eksternal, sementara motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional memberikan dorongan internal yang kuat. Budaya komunikasi memastikan bahwa semua informasi dan arahan disampaikan dengan jelas, mendukung peningkatan kinerja.
2. Pengembangan Kapasitas dan Inovasi: Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan individu dan tim, sementara motivasi intrinsik dan sistem reward mendukung upaya inovatif. Budaya komunikasi yang baik memastikan bahwa ide-ide baru dapat dibagikan dan diterapkan dengan efektif.
3. Kolaborasi dan Sinergi: Budaya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan sistem reward, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional untuk bekerja bersama secara harmonis, menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.
4. Adaptabilitas dan Responsivitas: Kombinasi dari faktor-faktor ini meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan responsif terhadap tantangan baru, yang merupakan indikator penting dari efektivitas kelembagaan.

Pengaruh simultan dari sistem reward, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan sangat

signifikan. Keempat elemen ini saling mendukung dan memperkuat, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif. Kombinasi dari insentif eksternal, dorongan internal, komunikasi efektif, dan kepemimpinan inspiratif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian teori sistem reward, budaya komunikasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi efektivitas kelembagaan dari Sekolah Tinggi Agama Islam yang ada di Kota Binjai.

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung diantaranya adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada dosen Institut Syeikh Abdul Halim Hasan Binjai dan STIT Al-Washliyah di Kota Binjai, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
3. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
4. Dalam penelitian ini disadari masih banyak memiliki keterbatasan, karena variabel eksogenus yang diteliti hanya sistem *reward*, budaya komunikasi,

motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan. Setelah dikaji secara mendalam ternyata tidak hanya keempat variabel exogenus tersebut yang mempengaruhi efektivitas kelembagaan, namun masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.

5. Metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara langsung kepada pihak-pihak terkait untuk mendukung temuan-temuan dalam penelitian ini, tetapi hanya mengandalkan kuesioner yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dianalisis secara statistik. Dengan demikian keterbatasan dalam penelitian ini dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja guru yang belum terungkap dan dibahas dalam penelitian ini.