

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas beberapa gambaran umum obyek/subek penelitian, hasil uji kualitas instrument dan data, hasil penelitian dan pembahasan analisis data. Hasil pengujian dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program yang memiliki kemampuan analisis statistik yang cukup tinggi. Program ini merupakan IBM SPSS *Statistics* 23.

A. Gambaran Umum Obyek/Subjek Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian dilakukan di perguruan tinggi yang terletak di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya perguruan tinggi yang sudah terakreditasi A dan B dan memiliki Fakultas Ekonomi yang meliputi 2 Perguruan Tinggi Negeri dan 10 Perguruan Tinggi Swasta. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berperan untuk mendidik dan menjadikan masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan professional dan bermanfaat bagi Negara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Ethical Leadership* (EL), *Trust* (T), Keadilan Organisasional (KO) dan Kinerja Dosen (K) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui survey kuesioner yang diserahkan secara langsung kepada responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan

media kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden yang sudah terpilih. Responden dari penelitian ini adalah dosen-dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan tinggi yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data dimulai sejak 23 November 2018 sampai 3 Januari 2018 dengan cara mendatangi responden secara langsung untuk mengisi kuesioner dan dengan cara meninggalkan kuesioner tersebut dengan waktu yang sudah disepakati.

Dari 250 kuesioner yang disebarakan, 237 kuesioner yang kembali sedangkan yang 13 tidak kembali dengan tingkat pengembalian (*response rate*) yang diperoleh sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% tidak kembali. Hal ini terjadi karena ada dosen yang jarang ke kampus sehingga susah untuk ditemui dan juga terlalu sibuk sehingga jarang ke ruang prodi dan juga ada yang hilang pada saat batas pengambilan kuesioner tersebut. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan pengambilan kuesioner :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang tersebar	250	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	13	5,2%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	18	7,2%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan	219	87,6%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menampilkan identitas responden seperti nama, jenis kelamin, umur, latar belakang, institusi, jabatan, pendidikan terakhir, pengalaman kerja. Identitas pada penelitian ini dapat dikatakan kurang lengkap karena hampir sebagian dari responden tidak mencantumkan nama sehingga sebagian dari kuesioner pada kolom nama banyak yang dikosongkan. Deskripsi karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Data Statistik Karakteristik Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	219	100%
	Laki-laki	104	47,5%
	Perempuan	115	52,5%
Umur	Jumlah Responden	219	100%
	≤41 th	115	52,5%
	>41 th	104	47,5%
Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Responden	219	100%
	Akuntansi	84	38,4%
	Ilmu Ekonomi/Pembangunan	47	21,5%
	Manajemen	88	40,2%
Jabatan	Jumlah Responden	219	100%
	Asisten Ahli	61	27,9%
	Lektor	80	36,5%
	Lektor Kepala	43	19,6%
	Lain-lain	35	16,0%
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	219	100%
	S2	197	83,1%
	S3	40	16,9%

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase
Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	219	100%
	≤12 th	98	41,4%
	>12 th	139	58,6%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa dari 219 jumlah responden yang mengisi menunjukkan hasil bahwa 52,5% adalah mayoritas berdominan perempuan yaitu sebanyak 115 dari 219 jumlah responden. Untuk karakteristik umur responden menunjukkan hasil terbesar 52,5% dengan jumlah responden 115, menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah responden yang berumur <41 tahun. Lalu untuk karakteristik latar belakang pendidikan mayoritas responden yang mengisi yaitu yang berlatar belakang pendidikan manajemen dimana memiliki total persentase sebesar 40,2% dengan jumlah 88 responden dari total jumlah 219 responden dan disusul dengan akuntansi yang memiliki besar persentase 38,4% dengan jumlah 84 responden dan terakhir ilmu ekonomi/pembangunan dengan jumlah persentase 21,5% dengan 47 responden.

Karakteristik selanjutnya adalah dari jabatan yang dimiliki oleh responden tersebut. Pada karakteristik ini yang menduduki posisi persentase terbesar yaitu yang menjabat sebagai lektor dimana memiliki jumlah responden sebanyak 80 dengan persentase 36,5% dan diposisi paling rendah persentasenya adalah lain-lain yang memiliki persentase sebesar 16,0% dengan jumlah responden 35 dari jumlah keseluruhan 219.

Kemudian karakteristik dari pendidikan terakhir dari responden yaitu mayoritas yang mengisi kuesioner adalah yang memiliki pendidikan terakhir S2 yang memiliki besar persentase 83,1% dan memiliki jumlah sebanyak 184 responden. Karakteristik yang terakhir yaitu pengalaman kerja dari responden tersebut yang memiliki persentase paling banyak adalah responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 12 tahun dimana memiliki jumlah persentase sebesar 58,6% yang meliputi 126 responden dari jumlah keseluruhan 219 responden.

Tabel 4.3
Nama Institusi Sampel Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Universitas Negeri Yogyakarta	14	6,4%
Universitas Pembangunan Nasional	23	10,5%
Universitas Janabadra	18	8,2%
Universitas Ahmad Dahlan	20	9,1%
Universitas Atma Jaya	18	8,2%
Universitas Islam Indonesia	20	9,1%
Universitas Mercubuana	22	10,0%
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	23	10,5%
Universitas PGRI Yogyakarta	16	7,3%
Universitas Sanata Dharma	15	6,8%
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa	16	7,3%
Universitas Teknologi Yogyakarta	14	6,4%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil responden berdasarkan asal intitusi tersebut. Dari hasil tersebut terlihat bahwa Universitas yang memiliki responden yang banyak mengisi kuesioner yaitu dari Universitas Pembangunan Nasional dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dimana memiki frekuensi sebanyak 23 dan memiliki persentase sebesar 10,5%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Berikut akan dijelaskan mengenai analisis deskriptif dimana menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel, yaitu *ethical leadership*, *trust*, keadilan organisasional serta kinerja dosen yang akan diuji secara deskriptif seperti pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std.Deviation
<i>Ethical Leadership</i>	10 - 50	30	28 - 48	38,21	4,55
<i>Trust</i>	4 - 20	14	10 - 19	14,87	2,23
Keadilan Organisasional	5 - 25	15	15 - 25	19,15	2,25
Kinerja Dosen	5 - 25	15	13 - 25	19,10	2,50

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 ini menunjukkan jika *Ethical leadership* memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 10-50 dengan nilai tengah (*mean*) teoritis sebesar 30. Berdasarkan jawaban responden responden kisaran aktual yaitu antara 28 - 48 dengan mean

aktual 38,21 dan standar deviasi 4,55. Hasil uji menunjukkan mean aktual > *mean* teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *ethical leadership* yang ada pada institusi di DIY terhadap kinerja dosen termasuk tinggi.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 ini menunjukkan jika *trust* memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 4-20 dengan nilai tengah (*mean*) teoritis sebesar 14. Berdasarkan jawaban responden responden kisaran aktual yaitu antara 10 – 19 dengan mean aktual 14,87 dan standar deviasi 2,23. Hasil uji menunjukkan mean aktual > *mean* teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *trust* yang terjadi pada institusi di DIY termasuk tinggi terhadap kinerja dosen.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 ini menunjukkan jika keadilan organisasional memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 5-25 dengan nilai tengah (*mean*) teoritis sebesar 15. Berdasarkan jawaban responden responden kisaran aktual yaitu antara 15 – 25 dengan mean aktual 19,15 dan standar deviasi 2,25. Hasil uji menunjukkan mean aktual > *mean* teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keadilan oorganisasional yang terjadi pada institusi yang ada di DIY termasuk tinggi terhadap kinerja dosen.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 ini menunjukkan jika kinerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 5-25 dengan nilai tengah (*mean*) teoritis sebesar 15. Berdasarkan jawaban responden responden kisaran aktual yaitu antara 13 – 25 dengan mean aktual 19,10

dan standar deviasi 2,50. Hasil uji menunjukkan mean aktual > *mean* teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja yang ada pada suatu institusi di DIY termasuk tinggi.

2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas dapat digunakan untuk mengetahui kevaliditas dari kuesioner dengan melihat hasil dari *Kaiser Meyser Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila telah memenuhi syarat dimana nilai KMO > Alpha 0,5. Berikut hasil pengujian kevaliditasan pada semua variabel (Y) kinerja dosen, (X1) *ethical leadership*, (X2) *trust*, (X3) keadilan organisasional dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Butir Pertanyaan	<i>Ethical Leadership</i> (KMO : 0,767)	<i>Trust</i> (KMO : 0,730)	Keadilan Organisasi onal (KMO : 0,541)	Kinerja Dosen (KMO : 0,799)	Keterangan
1	0,576	0,691	0,625	0,738	Valid
2	0,467	0,734	0,636	0,787	Valid
3	0,562	0,851	0,521	0,835	Valid
4	0,529	0,776	0,590	0,706	Valid
5	0,717		0,757	0,711	Valid
6	0,719				Valid
7	0,754				Valid
8	0,679				Valid
9	0,612				Valid
10	0,520				Valid

Sumber : IBM SPSS *Statistics 23*

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan terlihat masing-masing KMO MSA lebih besar dari pada sig 0,5 dalam setiap butir pertanyaan pada penelitian ini. Sebab itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai *factor loading* pada tiap butir pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai KMO MSA > 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas uji statistik menggunakan syarat bahwa nilai data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach'alpha* > 0,90 reliabel sempurna, nilai *Cronbach'alpha* antara 0,70 – 0,90 reliabel tinggi, nilai *Cronbach'alpha* 0,50 – 0,70 reliabel moderat dan reliabel rendah apabila nilai *Cronbach'alpha* < 0,50 (Nazaruddin & Basuki, 2017). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Ethical Leadership</i>	0,808	Reliabel
<i>Trust</i>	0,760	Reliabel
Keadilan Organisasinal	0,617	Reliabel
Kinerja Dosen	0,811	Reliabel

Sumber IBM SPSS *Statistics 23*

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki koefisien *Cronbach'alpha* 0,70 – 0,90

yang dapat dikatakan reliabel tinggi dan nilai *Cronbach'alpha* 0,50 – 0,70 reliabel moderat. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Karena dari setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel pada penelitian ini telah diuji dan sudah dinyatakan reliabel atau handal, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini mampu mendapatkan data yang konsisten, sehingga hasil data dari kuesioner dalam penelitian ini layak untuk diuji lebih lanjut karena setiap item dalam pertanyaan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias (Ghozali, 2006). Hasil dari uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal dan bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat variabel pengganggu atau residual. Jika variabel tidak berdistribusi normal maka menjadi tidak valid untuk sampel yang berjumlah kecil.

Untuk melihat data pada penelitian ini termasuk data yang berdistribusi normal, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Sminirnov*

dengan koefisien *Asymp.sig. (2-tailed)* > *alpha* 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,12107070
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positive	,045
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 ^c

Sumber IBM SPSS *Statistics* 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7, uji *Kolmogorov Sminirnov* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi koefisien *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,052 menunjukkan bahwa masing-masing variabel data penelitian ini memiliki nilai koefisien *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variabel independen yang memiliki kesamaan antar variabel independen dalam satu model. Uji regresi ini dapat dinyatakan bebas multikolinieritas jika memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 (Nazaruddin & Basuki, 2017). Berikut tabel hasil dari uji multikolinieritas :

Tabael 4.8
Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Ethical Leadership</i>	,731	1,368	Tidak terjadi multikolineritas
<i>Trust</i>	,790	1,265	Tidak terjadi multikolineritas
Keadilan Organisasional	,733	1,365	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber IBM SPSS *Statistics* 23

Pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa data yang terdapat dalam masing-masing variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) secara keseluruhan < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat heterokedastisitas. Pegujian menggunakan uji *Glejser* meregresi uji absolut residual dengan variabel bebas yang digunakan dengan syarat jika nilai *sig* $> \alpha$ 0,05 (Nazaruddin & Basuki, 2017). Berikut table 4.9 hasil uji heterokedastisitas :

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
<i>Ethical Leadership</i>	.271	Tidak terjadi Heterokedastisitas
<i>Trust</i>	.874	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Keadilan Organisasional	.957	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber IBM SPSS *Statistics 23*

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data memperoleh nilai signifikasi secara keseluruhan pada variabel lebih besar dari pada 0,05 ($sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini membuktikan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dimana varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas), sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja berdasarkan variabel independen yang memengaruhinya

C. Uji Hipotesis dan Analisis Data (Analisis Regresi Berganda)

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi klasik dan mendapatkan hasil secara keseluruhan bahwa telah dinyatakan memenuhi uji asumsi klasik,

maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi dengan model analisis linear regresi berganda. Analisis linier regresi berganda dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi variabel independen terhadap satu variabel dependen, yang terdiri dari *ethical leadership* (X1), *trust* (X2), dan keadilan organisasi (X3) sebagai variabel independen dan variabel dependen yaitu kinerja dosen (Y).

Kemudian akan dijelaskan uraian hasil pengujian regresi linear berganda dan *output* tabel pengujian dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 23 dalam bentuk *output model summary*, ANOVA (uji F) serta *output coefficient* (uji T), sebagai berikut :

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yaitu dengan melihat nilai koefisien determinasi (Nazaruddin & Basuki, 2017).

Nilai *Adjusted R Square* menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah dalam bentuk persentase, setelah itu sisanya (100% - persentase koefisien determinasi) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk. Berikut adalah tabel hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	,145

Sumber IBM SPSS *Statistics* 23

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,145. Hal ini berarti 14,5% variasi dari variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu *ethical leadership*, *trust* dan keadilan organisasi. Sisanya sebesar 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Uji F (*f-test*)

Uji F disebut juga uji simultan, yang biasanya digunakan untuk menguji dan membuktikan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen jika $sig F < Alpha 0,05$. Berikut tabel hasil uji nilai f yang dijelaskan melalui tabel anova :

Tabel 4.11
Uji Nilai-F

Model	Sig.
Regression	,000
Residual	
Total	

Sumber IBM SPSS *Statistics 23*

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership*, *trust* dan keadilan organisasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

3. Uji t (*t-test*)

Uji t atau disebut juga sebagai uji parsial berfungsi untuk menguji dan membuktikan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen secara individu. Uji t memiliki tingkat signifikansi 5% dengan kriteria penerimaan ada tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara parsial yaitu $sig < Alpha$ 0,05, jadi jika nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Nazaruddin & Basuki, 2017). Berikut adalah tabel 4.12 yaitu tabel hasil pengujian uji nilai t :

Tabel 4.12
Uji Nilai-t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Sig.
	B	
(Constant)	1,362	,000
Total_EL	,242	,003
Total_T	,160	,007
Total_KO	,091	,256

Sumber IBM SPSS *Statistics* 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi adalah:

$$“Y = 1,362 + 0,242X_1 + 0,160X_2 + 0,091X_3 + e”:$$

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa ada hipotesis yang berpengaruh dan juga ada hipotesis yang tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, dimana yang dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Uji Hipotesis 1 (H₁)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel *ethical leadership* memiliki signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,242. Maka dapat disimpulkan bahwa *ethical*

leadership berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H₁ dapat diterima.

b) Uji Hipotesis 2 (H₂)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel *trust* memiliki signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,007 < 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,091. Maka dapat disimpulkan bahwa *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua H₂ dapat diterima.

c) Uji Hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional memiliki signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,256 > 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,160. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga H₃ ditolak.

D. Pembahasan (Interprestasi)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar untuk mengetahui dan menguji pengaruh dari *ethical leadership*, *trust* dan keadilan organisasional terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil dari pengujian uji t atau uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen yaitu variabel keadilan organisasional, sedangkan variabel *ethical leadership* dan *trust* menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

1. Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk variabel *ethical leadership* (H₁) menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ethical leadership memiliki peran yang penting pada organisasi karena pemimpin yang etis dapat dijadikan contoh bagi bawahannya. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang cukup besar dimana harus bertanggung jawab atas tugas-tugas dari bawahan dan merupakan pemilik pemangku kepentingan pada suatu organisasi tersebut dalam mewujudkan utama serta dalam mencapai visi dan misinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Seliamang (2015) dan Wulandari (2017) menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi panti asuhan. Jika suatu organisasi memiliki pemimpin yang dimana sudah memiliki perilaku etis maka pemimpin tersebut dapat dijadikan pemimpin yang baik bagi suatu organisasi dimana dapat bertanggung jawab serta dapat dijadikan panutan bagi bawahannya.

Oleh karena itu, sebagai pemimpin harus dapat memperlakukan bawahan dengan baik seperti pada perguruan tinggi dimana seorang pimpinan harus dapat memperlakukan sama antara dosen maupun karyawannya. Jadi dapat disimpulkan, semakin bertumbuhnya *ethical leadership* dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi seperti pada perguruan tinggi.

2. Pengaruh *Trust* terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk variabel *trust* (H_2) menunjukkan bahwa *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Trust juga merupakan peran yang penting pada suatu organisasi. Kepercayaan yang diberikan seseorang kepada seseorang yang diyakininya dapat menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang yang dipercayainya karena seorang yang sudah diberikan kepercayaan maka akan merasa dia telah diberikan tanggung jawab sehingga mengusahakan memberikan yang terbaik dengan tugas yang telah di pasrahkannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2006) dengan hasil penelitian kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap strategi integrasi. Sedangkan strategi integrasi berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu *trust* atau kepercayaan yang diberikan dari seseorang ke seorang yang telah di percayai akan meningkatkan kinerja dari dosen di perguruan tinggi DIY,

3. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Dosen

Hasil pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk variabel keadilan organisasional (H_3) menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar $0,256 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,160. Hal tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional tidak

berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang artinya adanya keadilan organisasional pada perguruan tinggi tidak berpengaruh pada kinerja dari dosen sehingga dapat dikatakan bahwa (H₃) pada penelitian ini ditolak.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan sejalan dengan penelitian milik Mahdani *et al.*, (2017) dan Anastasia (2017) yang menunjukkan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Keadilan organisasional merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Sebuah organisasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dari anggotanya karena merasa dianggap ada dan merasa dihormati. Akan tetapi pada perguruan tinggi ini, adanya keadilan organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja dari dosen.

Keadilan dan kinerja dapat dikategorikan dalam sifat yang subjektif, oleh karena itu pengaruh terhadap orang-orang berbeda-beda. Jadi meskipun pimpinan pada suatu fakultas sudah berperilaku adil terhadap dosen-dosen akan tetapi tetap tidak berpengaruh dengan kinerjanya itu karena beberapa dosen merasa bahwa perhatian maupun perlakuan pimpinan yang adil tidak berpengaruh pada diri dosen.

Kinerja dosen sendiri meliputi penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kompetensi, manajemen waktu dalam proses mengajar dan kontribusi saat di luar kelas, dimana itu hanya dapat dilakukan oleh diri dosen sendiri. Meningkatnya kinerja dosen harus

dimulai dari keinginan diri dosen sendiri dimana memulai dari pelaksanaan kegiatan belajar, mengatur waktu dalam proses mengajar, meningkatkan kompetensi, serta kegiatan di luar kelas seperti pembuatan naskah publikasi dan kontribusi diri terhadap masyarakat. Oleh karena itu semakin tinggi keadilan organisasi tidak berpengaruh pada kinerja dosen.

