

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. LOKASI PENELITIAN, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah di Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi ini terdiri dari empat (4) fakultas yaitu : 1) Fakultas Ushuluddin, 2) Fakultas Tarbiyah, 3) Fakultas Syari'ah, dan 4) Fakultas Adab

2. Populasi

Creswell, John W., (2008:151) menyatakan “*A Population is a group of individuals who have the same characteristic*”, suatu populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki persamaan karakteristik.

Sementara itu, Gay dan Diehi (1992, dalam Satori 2009: 46), “*the population is the group of interest to the researcher, to group to with she or he would like to generalize the results of the study*”, populasi merupakan sekumpulan objek yang menarik perhatian peneliti untuk digeneralisasikan atas hasil-hasil studi. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Nawawi (dalam Akdon, 2008: 38) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran

kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi menurut Sugiyono (2009:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk itu, sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini berasal dari populasi yaitu objek yang dapat dijadikan sebagai sumber penelitian, seperti yang dikemukakan oleh Surachmad (1988:93) dalam Sugiyono bahwa “populasi adalah sekumpulan objek baik manusia, gejala, nilai, peristiwa, benda-benda”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap IAIN STS Jambi dari fakultas syariah, tarbiyah, ushuluddin dan fakultas adab (SKI) yang berjumlah 306 orang, adapun sampel penelitian ini adalah 25 % dari jumlah keseluruhan dosen tetap pada IAIN STS Jambi, dengan komposisi jenjang pendidikan dan jabatan sebagaimana diringkaskan dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Sebaran Populasi Penelitian

Fakultas	Jabatan Fungsional				Menduduki Jabatan		Jumlah
	GB	LK	L	AA	Ya	Tidak	
Syariah	2	26	42	6	20	56	76
Tarbiyah	4	51	45	30	17	113	130
Ushuluddin	1	26	23	13	17	46	63
Adab (SKI)	1	8	11	17	11	26	37
Jumlah	8	111	121	66	65	241	306
	306				306		

3. Sampel

Arikunto (2003:78) menyatakan “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili (representatif) seluruh populasi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:91). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel menurut Akdon (2005:253), maka harus diperhatikan mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (*asumsi - asumsi statistik*), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Sejalan dengan itu, Satori (2009:46) menyatakan bahwa “Sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif, sehingga yang diteliti dari sampel tersebut kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi.”

Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Model ini penulis pilih dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut: (1) Populasi penelitian yang tidak homogen; (2) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak homogen pula.

Teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* juga dipilih dalam penelitian ini, karena peneliti berpandangan

bahwa teknik pengambilan sampel acak yang distratifikasi (*Stratified Random Sampling*) memiliki beberapa kelebihan, seperti dikemukakan James H. Mc. Millan dan Sally Schumacher (2001 :26) sebagai berikut.

Proporsional Stratified Random Sampling (a) allows easy subgroup comparisons, (b) usually more representative than simple random or systematic, (c) fewer subjects needed if strata are related to dependent variable, and (d) results represents populations without weighting.

(Sampel acak yang distratifikasi memungkinkan sub-sub kelompok mudah diperbandingkan, pada umumnya lebih merepresentasikan sampel-sampel dari setiap sub-sub kelompok daripada menggunakan teknik random sederhana atau sistematis, tidak kurang dari sejumlah subjek dibutuhkan jika strata/tingkatan sampel berhubungan dengan variabel-variabel dependen, dan hasilnya merepresentasikan keseluruhan populasi tanpa pertimbangan).

Sejalan dengan itu, Berg Bruce L. (2007: 42) menyatakan tentang teknik penentuan sampel secara *stratified random* sebagai berikut:

A stratified random sampling is use whenever researcher need to ensure than a certain sample of the identified population under examination is represented the sample. The population is devided into subgroups (strata) and independent samples of each stratum are selected. Within each stratum, a particular sampling fraction is applied in order to ensure representaiveness or proportions in the full population. Sampling fractions in some strata may differ from those or others in the same sample. Stratified samples can be used only when information is available to divide the population into strata.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan secara proporsional. Adapun sampel penelitian ini adalah 25 % dari jumlah keseluruhan dosen tetap pada IAIN STS Jambi yang mewakili dosen setiap fakultas berdasarkan jabatan fungsional dosen dan jabatan struktural yang dimiliki dosen, yang penyebarannya sebagaimana disajikan pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Sebaran Sampel Penelitian

Fakultas	Jabatan Fungsional				Menduduki Jabatan		Jumlah
	GB	LK	L	AA	Ya	Tidak	
Syariah	2	11	5	1	6	13	19
Tarbiyah	2	18	11	1	4	28	32
Ushuluddin	-	12	3	-	3	12	15
Adab (SKI)	1	4	4	1	3	7	10
Jumlah	5	45	23	3	15	61	76
	76				76		

Pengambilan sampel 25 % dari jumlah keseluruhan dosen tetap pada IAIN STS Jambi yang mewakili dosen setiap fakultas berdasarkan jabatan fungsional dosen dan jabatan struktural yang dimiliki dosen merujuk pada pendapat yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2009: 126) yang menyatakan bahwa: “untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10 % digunakan rumus:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

λ^2 dengan dk =1, taraf kesalahan 5%.

P=Q=0,5

d=0,005

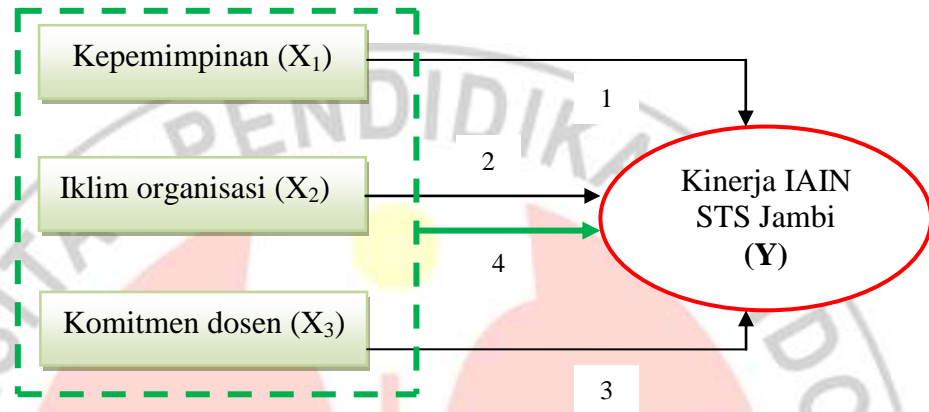
S=Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 76,2625 yang kemudian dibulatkan menjadi 76 yang setara dengan 25% dari populasi (25% x 306=76) sebagaimana disajikan dalam tabel 3.2. di atas.

Secara keseluruhan data sampel penelitian adalah sebagaimana disajikan pada Lampiran 4.

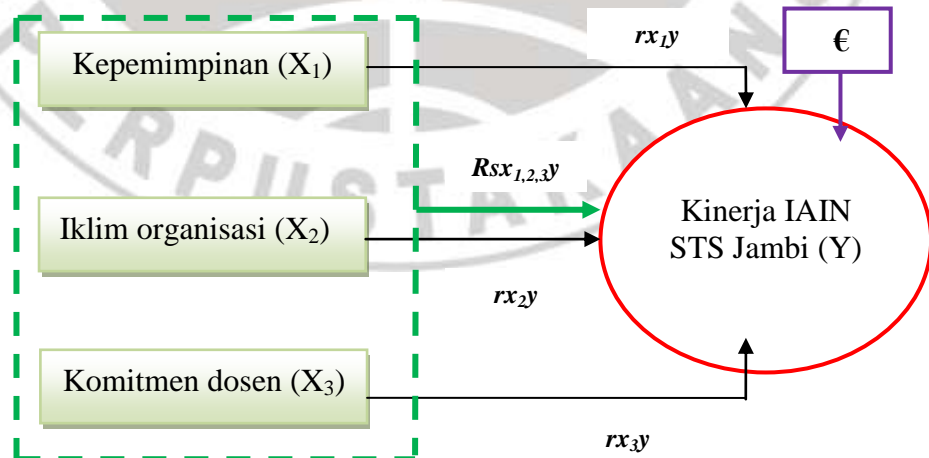
B. DESAIN PENELITIAN

Secara sistem kaitan antara variabel penelitian kepemimpinan, iklim organisasi, dan komitmen dosen serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y) pada IAIN STS Jambi digambarkan secara skematik dalam Gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1 Hubungan Antarvariabel Penelitian

Desain penelitian tentang kinerja dosen pada IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama digambarkan ke dalam desain penelitian sebagai berikut.



**Gambar 3.2
Desain/Formulasi Penelitian**

Hilmi, 2013

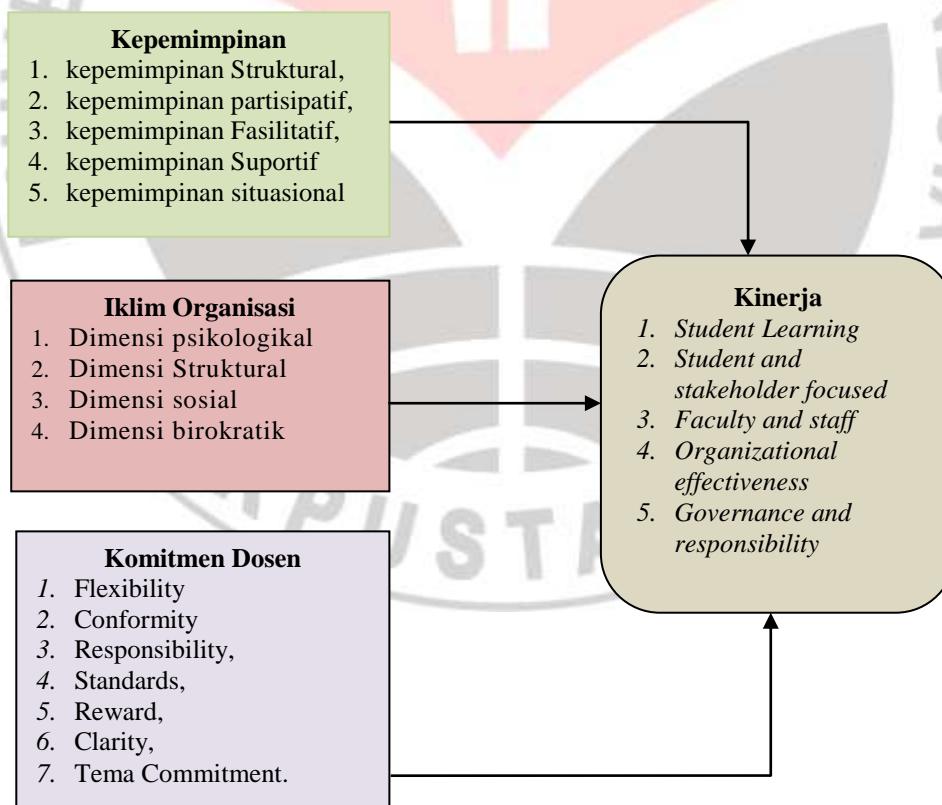
Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

- | | | |
|------------------------------|------------|--|
| 1. X_1 | : | Kepemimpinan |
| 2. X_2 | : | Iklm Organisasi |
| 3. X_3 | : | Komitmen Dosen |
| 4. Y | : | Kinerja IAIN STS Jambi |
| 5. r | : | Korelasi X terhadap Y |
| 6. $X_1 \rightarrow Y$ | r_{X_1Y} | : Korelasi $X_{(1)}$ terhadap Y |
| 7. $X_2 \rightarrow Y$ | r_{X_2Y} | : Korelasi $X_{(2)}$ terhadap Y |
| 8. $X_3 \rightarrow Y$ | r_{X_3Y} | : Korelasi $X_{(3)}$ terhadap Y |
| 9. $X_{1,2,3} \rightarrow Y$ | R_s | : Korelasi simultan $X_{(1,2,3)}$ terhadap Y |

Profil variabel kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2), komitmen dosen (X_3) dan variabel kinerja IAIN STS Jambi (Y) yang akan diteliti dalam penelitian ini, sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya digambarkan dalam gambar 3.3 berikut.



Gambar 3.3 Profil Variabel Penelitian

Hilmi, 2013

Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

C. PENDEKATAN DAN METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan metode penelitian survei. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri Singarimbun (2002:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evauasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial.

Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian yang meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti, kuisiонер, observasi atau wawancara), prosedur untuk mendapatkan data, dan prosedur untuk melakukan pengolahan data. Secara bersamaan, ketiga komponen tersebut melandasi metode studi, seperti yang diungkapkan oleh James H. Mc. Millan dan Sally Schumacher (2001 :165) tentang desain penelitian kuantitatif sebagai berikut.

Designing quantitative research involves choosing subject, data collection technique (such as questionnaires ,observations,or interview) procedures for gathering the data and procedures for implementing treatments” .

Sedangkan model penelitian yang digunakan adalah Penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik. Pemilihan Metode Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan model penelitian yang digunakan adalah Penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik dipilih, dengan alasan karena penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan

Hilmi, 2013

Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hubungan antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) iklim organisasi (X_2) komitmen dosen (X_3) dan pengaruhnya terhadap kinerja IAIN STS Jambi (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Penulis beranggapan bahwa metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan model penelitian yang digunakan adalah penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik mampu menggambarkan atau mendeskripsikan secara statistik tentang besarnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian survei dipilih dengan alasan dan pertimbangan bahwa penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk tujuan mendeskripsikan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis. Sebagaimana direkomendasikan Masri Singarimbun (1989, 3-4) bahwa:

Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian survei digunakan untuk tujuan (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) mendeskripsikan (*descriptif*), (3) penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) untuk pengembangan indikator-indikator sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif

(*Quantitative Research*) dan dipilih dengan alasan pendekatan ini mampu

Hilmi, 2013

Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendeskripsikan hubungan kausalita antara variabel-variabel yang diteliti untuk menguji hipotesa dan melahirkan generalisasi untuk menimbulkan dukungan atau sanggahan atas teori. Selain itu, penelitian kuantitatif ini seperti direkomendasikan Mc Millan & Sally Schumacher (2001 :61) menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner/ Pernyataan pilihan, dan memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Instrumen digunakan dalam pengumpulan data
2. Data ditampilkan dalam bentuk angka-angka
3. Keputusan bersifat *a priori* dalam presentasi data
4. Data berupa satu bentuk dari responden yang dihasilkan dari instrumen
5. Data dihitung dan diuraikan secara statistik
6. Generalisasi diperoleh dari hasil pengolahan data statistik.

Teknik penelitian kuantitatif menekankan pada kategori *a priori* untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka. Tujuannya adalah memperoleh deskripsi statistik, hubungan antar variabel dan generalisasi. Teknik penelitian kuantitatif digunakan dengan desain eksperimen, deskriptif dan korelasi sebagai cara untuk menyimpulkan sejumlah besar data hasil observasi dan menandakan sejumlah angka kesalahan dalam mengumpulkan dan melaporkan data.

Sugiyono (2004:12-13) menyatakan “penelitian kuantitatif didasarkan kepada paradigma *positivisme* berdasarkan pada asumsi mengenai (objek empiris, asumsi tersebut adalah: (1) objek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna, dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka penelitian dapat memilih variabel tertentu sebagai objek penelitian dan (2) *determinisme* (hubungan sebab akibat). Asumsi ini menyatakan bahwa setiap

gejala ada penyebabnya. Demikian pula Kinerja IAIN STS Jambi disebabkan adanya faktor dan variabel yang mempengaruhi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi sederhana, regresi dan *multiple regression* (dengan *multiple wise method*) sebagai alat penelitiannya. Karakteristik penelitian kuantitatif dengan model korelasional diantaranya adalah memberikan implikasi dalam membuat generalisasi (Sugiyono: 95:2009).

D. DEFINISI OPERASIONAL

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu (a) definisi operasional variabel penelitian, (b) menyusun indikator variabel penelitian; (c) menyusun kisi-kisi instrumen; (d) melakukan uji coba instrumen; (e) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna yang sedang diteliti. Masri Singarimbun (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Di dalam penelitian ini dikaji 3 (tiga) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas kesatu (X_1) adalah kepemimpinan, variabel bebas kedua (X_2) adalah iklim organisasi, variabel bebas ketiga (X_3) adalah komitmen dosen, sedangkan yang menjadi variabel terikatnya (Y) adalah kinerja IAIN STS Jambi.

Variabel-variabel penelitian ini didefinisikan secara operasional berdasarkan komponen, instrumen dan skala pengukuran, serta sumber data yang ada sebagai berikut.

Hilmi, 2013

Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan didefinisikan berdasarkan konsepsi dan dimensi kepemimpinan struktural, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan fasilitatif, kepemimpinan suportif dan kepemimpinan situasional. Dimensi kepemimpinan struktural meliputi: (1) mengambil tindakan yang cepat pada keputusan yang penting; (2) melatih pelimpahan wewenang dengan jelas dan tepat pada anggota dan staf; (3) menekankan tujuan dan hasil organisasi; (4) mengembangkan suatu falsafah yang terpadu sebagai dasar pembuatan keputusan; (5) memantau pelaksanaan dari keputusan; (6) menciptakan hubungan positif dengan kantor-kantor daerah dan masyarakat.

Dimensi kepemimpinan partisipatif meliputi: (1) melakukan pendekatan atas isu-isu secara terbuka; (2) mau mengubah posisi yang belum matang; (3) mencari saran-saran untuk dijadikan bahan keputusan; (4) menunjukkan gaya kepemimpinan yang baru dan tepat; (5) bekerja aktif dengan individu dan kelompok; (6) melibatkan pihak lain secara tepat dalam pembuatan keputusan.

Dimensi kepemimpinan fasilitatif memuat indikator-indikator: (1) mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan; (2) menciptakan dan memperkuat kebijakan-kebijakan sekolah; (3) mengurangi kertas kerja yang birokratik; (4) meminta saran-saran untuk memecahkan permasalahan pekerjaan yang berhubungan; (5) menjadwalkan kegiatan-kegiatan; (6) membantu agar pekerjaan dapat dilaksanakan.

Dimensi kepemimpinan suportif meliputi: (1) menunjukkan dukungan dan penghargaan atas upaya-upaya lain; (2) menunjukkan persahabatan dan pendekatan; (3) menunjukkan kebaikan-kebaikan kepada yang lain; (4) mempercayai pihak lain dengan pelimpahan tanggung jawab; (5) menghargai upaya-upaya pribadi; (6) memperkuat moral staf.

Dimensi kepemimpinan situasional dalam penerapannya meliputi : (1) Telling (Instruktif) atau memerintah, (2) Consulting (Konsultatif) atau mengajak, (3) Partisipating (Partisipatif) atau melibatkan, (4) Delegating (Delegatif) atau melimpahkan.

2. Iklim Organisasi

Definisi operasional variabel iklim organisasi merujuk kepada konsepsi Pines (1982) dan Lussier (1996), sehingga meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

- (1) Dimensi psikologikal, yaitu beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- (2) Dimensi struktural, yaitu fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- (3) Dimensi sosial, yaitu interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

- (4) Dimensi birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan, konflik peranan dan kekaburan peranan.
- a) *Struktur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan dosen karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
 - b) *Responsibility*, merupakan tingkat *pengawasan* yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
 - c) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.
 - d) *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan dosen yang dalam organisasi.
 - e) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada dosen di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan tersebut dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
 - f) *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
 - g) *Risk*, berkaitan dengan dosen diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

3. Komitmen Dosen

Perspektif teoretik yang dirujuk untuk mengoperasional variabel komitmen dosen adalah dimensi iklim organisasi (erat kaitannya dengan komitmen terhadap organisasi) dari Steve Kelner (1990), dan aspek-aspek komitmen organisasi dari Mowday *et al.*, (1982). Berdasarkan rujukan tersebut, diperinci dimensi-dimensi komitmen dosen sebagai berikut.

- (1) *Flexibility conformity*, merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasan bertindak bagi dosen serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- (2) *Responsibility*, berkaitan dengan perasaan dosen mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- (3) *Standards*, berkaitan dengan perasaan dosen tentang kondisi organisasi di mana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

- (4) *Reward*, berkaitan dengan perasaan dosen tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- (5) *Clarity*, terkait dengan perasaan dosen bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- (6) *Tema Commitment*, berkaitan dengan perasaan bangga dosen memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.
- (7) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi dosen terhadap organisasi. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga.
- (8) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*). Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.
- (9) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan dosen terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi.

4. Kinerja IAIN STS Jambi

Variabel kinerja IAIN STS Jambi dalam penelitian ini merujuk kepada persepsi dosen terhadap prestasi kerja di fakultasnya yang meliputi dimensi-dimensi berikut ini.

Dimensi *student learning* dengan indikator-indikator: indeks prestasi kumulatif mahasiswa, rata-rata rasio SKS lulus/semester, indeks prestasi lulusan, rasio lulusan, waktu tunggu mendapat pekerjaan, persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan yang relevan dengan bidang ilmu, dan mahasiswa *drop out*.

Dimensi *student and stakeholder focused* dengan indikator-indikator: tingkat kepuasan mahasiswa, umpan balik kepada dosen, total investasi penelitian bidang ilmu, penerimaan mahasiswa baru, biaya partisipasi fakultas, pertumbuhan peminat calon mahasiswa.

Dimensi *faculty and staff* mencakup indikator-indikator: kontribusi dosen (ekuivalensi jam mengajar), indeks jabatan akademik dan pendidikan dosen, biaya pengembangan dosen dan staf, jumlah penelitian bidang ilmu, tingkat kepuasan dosen, tingkat kepuasan staf.

Dimensi *organizational effectiveness* dengan indikator-indikator: rata-rata calon pendaftar mahasiswa, biaya pemasaran per-pendaftar, kehadiran mahasiswa di kelas, kehadiran dosen di kelas, utilitas penggunaan sarana perkuliahan, kemandirian akuntansi sumber daya lembaga, tingkat pencapaian pendapatan, tingkat pencapaian rencana biaya.

Dimensi *governance and reponsibility* terdiri atas indikator-indikator: etika perilaku, kepercayaan stakeholders, dan derajat Akreditasi oleh BAN-PT.

E. KISI-KISI PENELITIAN

Selanjutnya, berdasarkan rumusan definisi operasional, dimensi variabel serta indikator-indikator setiap variabel $X_{(1,2,3)}$ yaitu variabel bebas kesatu (X_1) adalah kepemimpinan, variabel bebas kedua (X_2) adalah iklim organisasi, variabel bebas ketiga (X_3) adalah komitmen dosen dan pengaruhnya terhadap kinerja IAIN STS Jambi, penulis rumuskan kisi-kisi instrumen sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.3 berikut.

