

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pendekatan yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian survey. Menurut Kerlinger (2000 : 660) penelitian survey mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi untuk menemukan insidensi, distribusi dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis.

Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sample yang representatif. Menurut Kerlinger (2000 : 660) penelitian survey ini mengkaji populasi (*universe*) yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sample yang dipilih dari populasi.

Dengan demikian bila ditinjau dari bagaimana variable-variabel yang diteliti akan menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan antara variable-variabel secara bersama-sama, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional yaitu penelitian untuk menjawab pertanyaan tentang apa atau bagaimana keadaan suatu fenomena dan melaporkan sebagaimana keadaannya (Ibnu Hadjar, 1999:274). Dalam penelitian ini hubungan tersebut adalah antara variable bebas dengan variable terikat.

Oleh karena itu, berdasarkan bentuk permasalahannya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional karena semua variabel yang dipelajari

terlebih dahulu dideskripsikan dan selanjutnya dikorelasikan antara variable bebas dengan variable terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah Dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur Cimahi sebanyak 50 orang dan Dosen Akademi Keperawatan Ahmad Yani Cimahi sebanyak 50 orang. Dengan jumlah keseluruhan sebagai populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 48 orang. Hal ini didasarkan pada pendapat Nana Sujana (1991: 73) “Minimal sampel sebanyak 30 subyek. Ini didasarkan atas perhitungan atau syarat pengujian yang lazim digunakan dalam statistika”.

Mengenai besarnya sampel tidak ada ketentuan yang baku atau rumus yang pasti. Sebab keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak bukan pada besar atau banyaknya (Nana Sudjana, 1991:72).

Selain itu besarnya sampel yang harus diselidiki dalam suatu penelitian tergantung pada keragaman karakteristik populasi sebab keadaan populasi penelitian yang heterogen Karena perbedaan dari segi tugas dan tingkat pendidikan maka 48 subyek dianggap cukup representatif.

Pengambilan sampel dengan menggunakan cara random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dengan posisi anggota populasi mempunyai hak yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 1999:60).

Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini secara operasional adalah masing-masing sekolah diambil 24 orang

dosen, sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel yaitu $24 \times 2 = 48$. Hal ini sudah memenuhi syarat besarnya sampel minimal 30 subyek dari populasi dosen yang ada di dua institusi pendidikan tersebut tersebut.

Tabel 3.1
Populasi dan Anggota Sampel

No.	Institusi	Populasi	Sampel
1	Akper Budi Luhur	50	24
2	Akper Ahmad Yani	50	24
	Jumlah	100	48

C . Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 1999 : 84). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa lembaran kuesioner yang terdiri dari (1). Kuesioner kinerja dosen dengan indikator, kualitas kerja, komunikasi, kemampuan, ketepatan waktu, dan inisiatif. (2). Kuesioner kompetensi profesional dengan indikator : menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik untuk pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian, dan (3). Kuesioner iklim organisasi dengan indikator kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi-pengaruh , pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian.

Ketiga instrument tersebut menggunakan tes penyekalaan (Rating Scale Likert) model likert yang memberikan lima alternatif pilihan yaitu Sangat Setuju

(SS) , Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (ST), Sangat Tidak Setuju (STS). Kelima kriteria tersebut diberi bobot 4, 3, 2, 1 dan 0 untuk pertanyaan positif, dan 0, 1, 2, 3, dan 4 untuk pertanyaan negatif.

Setelah instrument penelitian kinerja dosen, kompetensi professional dan iklim organisasi selesai disusun, dilakukan uji coba terhadap ketiga instrumen tersebut agar mencapai tingkat validitas dan realibitas instrument. Arikunto (1998) mengatakan validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang ingin diukur dan untuk keperluan pengukuran validitas butir instrumen digunakan rumus korelasi product moment dari pearson.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Alat pengukur yang absah akan mempunyai validitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Untuk menguji validitas alat ukur atau instrumen penelitian, terlebih dahulu dicari nilai (harga) korelasi dengan menggunakan Rumus Koefisien Korelasi *Product Moments Pearson* sebagai berikut:

$$r_s = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_s : Koefisien korelasi
- n : Jumlah responden
- Y : Jumlah skor total seluruh item
- X : Jumlah skor tiap item



Setelah nilai korelasi (r_s) didapat, kemudian nilai r_s dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

Kaidah keputusannya adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Rumus yang dikemukakan di atas, baik pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu Program SPSS Versi 11.5

2. Uji Reliabilitas

Singarimbun (1995:140) menyatakan, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan dalam kegiatan pengumpulan data. Jika suatu alat ukur atau instrumen penelitian dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur atau instrumen tersebut reliabel.

Untuk menguji instrument penelitian, reliabel atau tidaknya dilakukan dengan *internal consistency* dengan Teknik Belah Dua (*split half*), Sugiyono (2001 : 109). Butir-butir pertanyaan instrument pada masing-masing variabel dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan kelompok

instrument genap, selanjutnya disusun skor data tiap kelompok ganjil dan kelompok genap, masing-masing kelompok skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total tiap-tiap variabel. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya, setelah didapat nilai koefisien korelasi dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b} \quad (\text{Sugiyono, 2000 : 278})$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Setelah diperoleh r_i , selanjutnya dibandingkan dengan harga tabel rho. Apabila nilai r_i lebih besar dari tabel rho maka instrumen dinyatakan reliabel, dan sebaliknya.

Dari rumus yang dikemukakan di atas, baik pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat reliabilitas suatu alat ukur dilakukan dengan alat bantu Program SPSS Versi 11.5.

D. Hasil Uji Coba Instrument

Uji coba instrument yang terdiri dari tiga instrument yaitu kompetensi professional, iklim organisasi dan kinerja dosen dilakukan terhadap 30 orang responden yang diambil secara acak. Tujuan pelaksanaan uji coba tersebut adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebagai syarat bagi suatu instrument agar layak digunakan dalam suatu penelitian.

Adapun secara ringkas tingkat validitas dan reliabilitas hasil uji coba instrument berdasarkan variabel penelitian disajikan berikut ini:

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

a. Hasil Ujicoba Instrumen Variabel Kinerja Dosen (Y)

Instrument variabel Kinerja Dosen (Y) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 30 item/butir. Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Dosen.

Tabel 3.2
Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas
Variabel Kinerja Dosen (Y)
(n = 30, Signifikansi = 0,05)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,448	0.361	Valid
2	0,391	0.361	Valid
3	-0,079	0.361	Gagal
4	0,403	0.361	Valid
5	0,407	0.361	Valid
6	0,485	0.361	Valid
7	0,400	0.361	Valid
8	0,499	0.361	Valid
9	-0,070	0.361	Gagal
10	0,011	0.361	Gagal
11	0,477	0.361	Valid
12	0,410	0.361	Valid
13	0,460	0.361	Valid
14	-0,230	0.361	Gagal
15	0,440	0.361	Valid
16	0,410	0.361	Valid
17	0,470	0.361	Valid
18	0,460	0.361	Valid
19	0,450	0.361	Valid
20	0,460	0.361	Valid
21	0,387	0.361	Valid
22	0,410	0.361	Valid
23	0,390	0.361	Valid
24	0,400	0.361	Valid

25	0,460	0.361	Valid
26	0,430	0.361	Valid
27	0,390	0.361	Valid
28	0,373	0.361	Valid
29	0,408	0.361	Valid
30	0,387	0.361	Valid

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson dan membandingkannya dengan nilai *r* tabel untuk $n = 30$ (0,361) maka diperoleh 4 item instrumen kinerja dosen yang memiliki nilai lebih kecil dari *r* tabel sehingga dari 30 instrumen kinerja dosen tersisa 26.

Adapun penyebaran butir variabel kinerja dosen dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrument berikut ini:

Tabel 3.3
Kerangka Kisi-kisi Angket Penelitian Kinerja Dosen

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR & NOMOR ITEM	TOTAL ITEM
KINERJA DOSEN (Y)	Kualitas hasil kerja	Kepuasan siswa (1 & 11) Pemahaman siswa (21 & 2) Prestasi siswa (12 & 22)	6
	Kemampuan	Penguasaan materi (3*, 13, 23 & 4) Penguasaan metode pengajaran (14* & 24)	6
	Inisiatif	Pikiran untuk berbuat yang lebih baik (5, 15, 25 & 6) Tidak untuk mewujudkan pikiran-pikiran yang tidak mengarah pada pencapaian prestasi (7, 16, 17 & 26)	8
	Komunikasi	Kualitas penyampaian materi (27 & 8) Penguasaan keadaan kelas (28, 18, 9* & 19)	6
	Ketepatan waktu	Kedatangan (29 & 10*) Kepulangan (20 & 30)	4

Catatan * instrumen yang gugur

b. Hasil Ujicoba Instrumen Variabel Kompetensi Profesional Dosen (X_1)

Instrument variabel Kompetensi Profesional (X_1) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 30 item/butir. Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel Kompetensi Profesional Dosen.

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas
Variabel Kompetensi Profesional (X_1)
($n = 30$, Signifikansi = 0,05)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,430	0.361	Valid
2	0,414	0.361	Valid
3	0,564	0.361	Valid
4	0,390	0.361	Valid
5	0,390	0.361	Valid
6	0,450	0.361	Valid
7	0,380	0.361	Valid
8	0,390	0.361	Valid
9	0,530	0.361	Valid
10	0,400	0.361	Valid
11	0,416	0.361	Valid
12	0,432	0.361	Valid
13	0,426	0.361	Valid
14	0,491	0.361	Valid
15	0,427	0.361	Valid
16	0,390	0.361	Valid
17	0,421	0.361	Valid
18	0,450	0.361	Valid
19	0,560	0.361	Valid
20	0,470	0.361	Valid
21	0,410	0.361	Valid
22	0,568	0.361	Valid
23	0,421	0.361	Valid
24	0,365	0.361	Valid
25	0,416	0.361	Valid
26	0,440	0.361	Valid
27	0,410	0.361	Valid
28	0,170	0.361	Gagal
29	0,423	0.361	Valid
30	0,410	0.361	Valid

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson dan membandingkannya dengan nilai *r* tabel untuk $n = 30$ (0,361) maka diperoleh 1 item instrumen kompetensi profesional yang memiliki nilai lebih kecil dari *r* tabel sehingga dari 30 instrumen kompetensi profesional tersisa 29 butir.

Adapun penyebaran butir kompetensi profesional dosen dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrument berikut ini:

Tabel 3.5
Kerangka Kisi-kisi Angket Penelitian
Kompetensi Profesional Dosen

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR & NOMOR ITEM	TOTAL ITEM
KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN (X_1)	Menguasai bahan	Kegiatan dalam menguasai materi pelajaran (5, 10, 14)	3
	Mengelola program belajar mengajar	Menggunakan media/metode pembelajaran (2, 27)	2
	Mengelola kelas	Menggunakan kelas sebagai tempat KBM dan memanfaatkan waktu belajar seefektif dan seefisien mungkin (3, 11, 21)	3
	Menggunakan media/sumber	Menggunakan media/sumber dalam kegiatan pembelajaran (13, 20, 26, 29)	4
	Menguasai landasan kependidikan	Mendalami landasan kependidikan dan mempelajari GBPP (1, 4)	2
	Mengelola interaksi belajar mengajar	Menggunakan metode pembelajaran dengan tepat pada proses belajar mengajar (9, 12, 22, 28*)	4
	Menilai prestasi mahasiswa untuk pendidikan dan	Membuat alat evaluasi, memberikan laporan kemajuan mahasiswa	3

	pengajaran	(15,17, 24)	
	Mengenal fungsi dan program layanan BP	Menyelenggarakan kegiatan bimbingan dan konseling (8, 16, 25)	3
	Mengenal dan menyelenggarakan administrasi.	Membuat administrasi dosen dalam kegiatan belajar mengajar (7, 18, 19, 23)	4
	Memahami dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan	Hasil penilaian/ penelitian kemajuan belajar mengajar dijadikan landasan PBM berikutnya (6, 30)	2

Catatan * item instrument yang gugur

c. Hasil Ujicoba Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Instrument variabel Iklim Organisasi (X₂) berupa kuesioner yang mempunyai jumlah pernyataan 30 item/butir. Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi.

Tabel 3.6
Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas
Variabel Iklim Organisasi (X₂)
(n = 30, Signifikansi = 0,05)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	-0,080	0.361	Gagal
2	0,450	0.361	Valid
3	0,460	0.361	Valid
4	0,410	0.361	Valid
5	0,423	0.361	Valid
6	0,460	0.361	Valid
7	0,384	0.361	Valid
8	-0,232	0.361	Gagal
9	0,410	0.361	Valid
10	0,388	0.361	Valid
11	0,402	0.361	Valid
12	0,420	0.361	Valid
13	0,420	0.361	Valid
14	0,385	0.361	Valid

15	0,410	0.361	Valid
16	0,410	0.361	Valid
17	0,450	0.361	Valid
18	-0,170	0.361	Gagal
19	-0,026	0.361	Gagal
20	-0,070	0.361	Gagal
21	0,449	0.361	Valid
22	0,430	0.361	Valid
23	0,390	0.361	Valid
24	0,390	0.361	Valid
25	0,392	0.361	Valid
26	0,373	0.361	Valid
27	0,390	0.361	Valid
28	0,370	0.361	Valid
29	0,215	0.361	Gagal
30	0,420	0.361	Valid

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson dan membandingkannya dengan nilai *r* tabel untuk $n = 30$ (0,361) maka diperoleh 6 item instrumen kompetensi profesional yang memiliki nilai lebih kecil dari *r* tabel sehingga dari 30 instrumen kompetensi profesional tersisa 24 butir.

Adapun penyebaran butir iklim organisasi dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen berikut ini:

Tabel 3.7
Kerangka Kisi-kisi Angket Penelitian Iklim Organisasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR & NOMOR ITEM	TOTAL ITEM
IKLIM ORGANISASI (X ₂)	Motivasi	Langsung (dukungan pimpinan, dukungan guru yang lain) (1*, 10, 20*) Tidak langsung (kesejahteraan, desain pekerjaan, dan sarana & prasarana) (2, 11, 21)	6
	Pengendalian	Langsung (laporan lisan & tulisan) (3, 12, 22)	5

		Tidak langsung (rapat rutin & evaluasi prestasi) (4 & 13)	
	Komunikasi	Vertikal (23) Horisontal (5 & 14)	3
	Kepemimpinan	Demokratis (26) Otoriter (6 & 15) Permisif (24)	4
	Pengambilan keputusan	Proses pengambilan keputusan (7, 16 & 25) Sifat keputusan yang diambil (17, 29*)	5
	Penetapan tujuan	Proses penetapan tujuan (pembagian tugas, dan pendelegasian) (8*, 18*, 30) Sifat tujuan yang ditetapkan (sifat tugas dan target) (9, 27)	5
	Interaksi	Interaksi dari beberapa factor (19*, 28)	2

Catatan * item instrumen yang gugur

Untuk contoh perhitungan uji validitas instrument dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan menggunakan teknik belah dua (*split half*) dengan membagi skor item/butir ganjil dan genap dengan statistik koefisien korelasi Spearman-Brown diperoleh harga r_i untuk variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,878. Kemudian harga r_i tersebut dibandingkan dengan tabel rho. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 30$ diperoleh harga sebesar 0,364, dengan demikian variabel Kinerja Dosen (Y) dinyatakan reliabel. Karena $0,878 > 0,364$.



Untuk variabel Kompetensi Profesional (X_1) diperoleh nilai 0,889. Kemudian harga r_i tersebut dibandingkan dengan tabel rho. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 30$ diperoleh harga sebesar 0,364. Dengan demikian variabel Kompetensi Profesional (X_1) dinyatakan reliabel. Karena $0,889 > 0,364$.

Untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,905. Kemudian harga r_i tersebut dibandingkan dengan tabel rho. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 30$ diperoleh harga sebesar 0,364. Dengan demikian variabel Iklim Organisasi (X_2) dinyatakan reliabel. Karena $0,905 > 0,364$. Contoh perhitungan uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada *lampiran 4*. Sedangkan Hasil perhitungan reliabilitas tersebut dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
($n = 30$, Signifikansi 0,05)

Variabel	r_i	tabel _{rho}	Keputusan
Kinerja Dosen (Y)	0,878	0,364	Reliabel
Kompetensi Profesional (X_1)	0,889	0,364	Reliabel
Iklim Organisasi (X_2)	0,905	0,364	Reliabel

E. Langkah Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengumpulan data yang dimaksud adalah cara-cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data diantaranya :

1. Kuesioner/angket
2. Studi Dokumentasi

F. Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan Analissi deskriptif dan Inferensial. Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sigiyono, 1998: 112).

Analisis Deskriptif terdiri dari mean, median, modus, standar deviasi, distribusi, frekwensi dan persentase.

Dalam penyusunan distribusi frekwensi dan kategori data tiap variabel digunakan skor standar (z-skor) lalu dikonversikan menjadi standar sepuluh (S-ten). Kerlinger (2000) untuk mengubah bentuk sebaran skor mentah menjadi skor z. Rumus yang digunakan:

$$Z = X - M$$

Keterangan :

z : skor standar
 X : skor mentah
 M : rata-rata
 S : standar deviasi sampel

$$S \text{ ten} = z \delta s + x s$$

Keterangan :

S-ten : standar sepuluh
 Z : skor standar
 δs : standar deviasi ideal = 2
 Xs : mean ideal = 5,5

Dari hasil konversi skor mentah data masing-masing variable ke S-ten kemudian dibuat lima kelas interval untuk penentuan kategori yang berlaku bagi semua data variable, kelima kategori tersebut :

Tabel 3.9
Kategori masing-masing variabel

S-Ten	Kategori
1,00 – 2,61	Sangat Rendah (SR)
2,62 – 4,23	Rendah (R)
4,24 – 5,85	Sedang (S)
5,86 – 7,47	Tinggi (T)
7,48 – 9,09	Sangat Tinggi (ST)

Untuk mengetahui hubungan antara X_1 dengan Y , dan X_2 dengan Y digunakan teknik korelasi. Teknik korelasi yang digunakan adalah Korelasi Pearson Product Moment, dengan rumus :

$$r_{yx} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Setelah diketahui korelasi ketiga variabel tersebut, selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien determinasinya masing-masing dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi ganda (multiple correlation) sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2 x_1x_2}}$$

Untuk mencari hubungan fungsional antara variabel, digunakan Uji Regresi. Dalam uji ini digunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

- Regresi linier sederhana berguna untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mencari pola hubungan fungsional

antara variabel X_1 dengan Y ; dan variabel X_2 dengan Y . Persamaan regresi linier sederhana dinyatakan dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2000 : 244})$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

- Regresi linier ganda digunakan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y . Persamaan regresi ganda yang digunakan adalah regresi ganda dua prediktor, dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2000 : 250})$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Harga variabel Y yang diperkirakan
- a = Koefisien intersep (harga konstan apabila X_1 dan X_2 sama dengan nol)
- b_1 = Koefisien regresi untuk X_1 harga yang menunjukkan perubahan akan terjadi pada Y apabila X_2 konstan.
- b_2 = Koefisien regresi untuk X_2 harga yang menunjukkan perubahan akan terjadi pada Y apabila X_2 bertambah 1 satuan dan X_1 konstan.

G. Pengujian Persyaratan Analisis

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik regresi linier sederhana dan regresi ganda harus memenuhi persyaratan uji analisis yang akan digunakan. Analisis regresi

mempersyaratkan data harus berdistribusi normal dan linier (Sutrisno, 2000: 47). Untuk itu, data perlu diuji normalitas dan linieritasnya.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variable dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari tiap variable tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang akan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program computer SPSS versi 9.0. Uji Kolinogorov-Smirnov. Dengan criteria sebagai berikut :

1. Jika Nilai Sig. Atau Signifikan nilai probabilitas $< 0,05$. Distribusi adalah tidak normal.
2. Jika Nilai Sig. Atau Signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$. Distribusi adalah normal.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh hasil uji normalitas data sebagaimana disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 3.10
Uji Normalitas

No.	Variabel	No. Sig.	Keterangan
1	Kompentensi Profesional (X_1)	0,086	Normal
2	Iklim Organisasi (X_2)	0,200	Normal
3	Kinerja Dosen (Y)	0,200	Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data variabel (X_1), (X_2), dan (Y) bersal dari populasi berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Variabel yang akan diuji linieritasnya yakni variable X_1 , dan X_2 atas Y . Sugiyono (1998) menyatakan setelah asumsi utama yang menunjukkan bahwa

data yang akan dianalisa sudah berdistribusi normal maka untuk selanjutnya data harus linier.

Pengujian linieritas pengaruh dengan menggunakan analisis varians regresi linier sederhana (Sudjana, 1992). Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 11.5. pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran antara variable adalah dengan melihat nilai F pada lajur linieriti dan dengan membandingkan nilai probalitas hitung dengan nilai probabilitas pada taraf signifikasi alpha 5 %.

Kaidah keputusan yang berlaku aadalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas hitung yang diperoleh lebih kecil dari pada tarap signifikan alpha 5 % maka pengaruh antara variable bebas denagn variable terikat bersifat linier.
2. Jika nilai probabilitas hitung yang diperoleh lebih besar dari pada tarap signifikasi alpha 5 % maka pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat bersifat linier.

Hasil uji linieritas variable X_1 dan X_2 atas Y disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.11
Hasil Uji Linieritas data

No	Variabel	Nilai F	Nilai P Hitung	Keterangan
1	X_1 atas Y	19.458	0,00<0,05	Linier
2	X_2 atas Y	58.382	0,00<0,05	Linier

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis sebagaimana yang disajikan dalam tabel 3.10 dan 3.11 tersebut, diketahui bahwa analisis regresi memenuhi syarat untuk digunakan. Perhitunganya selengkapya terdapat pada *lampiran 5*.

H. Langkah-Langkah Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan mengikuti langkah-langkah berikut :

1. Pembuatan dan pengajuan profosal
2. Seminar dan perbaikan profosal penelitian
3. Permohonan dan pengurusan izin penelitian
4. Pengujian alat ukur, dan penentuan validitas dan reliabilitasnya
5. Pengambilan data penelitian
6. Analisa data penelitian
7. Pengambilan kesimpulan dan pembahasan
8. Pelaporan

I. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Akademi Keperawatan Ahmad Yani Cimahi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bab IV ini, akan dikemukakan tentang beberapa hal yang merupakan hasil dari pelaksanaan penelitian, yaitu analisis data, hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian serta pembahasannya. Hal-hal tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam mengungkapkan makna dari data yang telah diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, analisis data merupakan upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh peneliti selama penelitian berlangsung sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah diteliti. Proses analisis data ini dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Bab III.

a. Seleksi Data

Seleksi data dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan dengan tujuan agar dapat diolah lebih lanjut. Dalam seleksi data ini dibahas mengenai lengkap tidaknya angket yang disebar, cara pengisian jawaban dan isi angket. Dari hasil penyeleksian diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar angket memenuhi ketentuan yang ditetapkan sehingga memungkinkan dapat diolah lebih lanjut ketahap berikutnya. Hasil kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Seleksi Data

Variabel Penelitian	Sumber Data	Jumlah Angket			
		Disebar	Yang Kembali	Tidak dapat diolah	Diolah
Kinerja Dosen (Y)	Dosen	53	50	2	48
Kompetensi Profesional Dosen (X ₁)	Dosen	53	50	2	48
Iklim Organisasi (X ₂)	Dosen	53	50	2	48

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa angket yang disebar hampir semuanya dapat terkumpul kembali sehingga dapat dilakukan kegiatan dalam tahapan berikutnya.

b. Tabulasi data

Kegiatan ini merupakan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot nilai yang telah ditetapkan. Setiap pernyataan dalam kedua variabel memiliki 5 kriteria jawaban dengan pemberian skor dimulai dari 0, 1, 2, 3, sampai 4 dengan ketentuan untuk pernyataan positif, yaitu :

Skor 0 = untuk kategori jawaban *sangat tidak setuju*

Skor 1 = untuk kategori jawaban *tidak setuju*

Skor 2 = untuk kategori jawaban *ragu-ragu*

Skor 3 = untuk kategori jawaban *setuju*

Skor 4 = untuk kategori jawaban *sangat setuju*

Sedangkan untuk pernyataan negatif, yaitu :

Skor 4 = untuk kategori jawaban *sangat tidak setuju*

Skor 3 = untuk kategori jawaban *tidak setuju*

Skor 2 = untuk kategori jawaban *ragu-ragu*

Skor 1 = untuk kategori jawaban *setuju*

Skor 0 = untuk kategori jawaban *sangat setuju*



Jumlah skor yang diperoleh responden merupakan skor mentah berfungsi sebagai data bagi pengolahan berikutnya.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Dosen, Kompetensi Profesional Dosen dan Iklim Organisasi

Deskriptif data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data, baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistic deskriptif, yaitu harga rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi serta grafik Histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskriptif data dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni: (1). Kinerja Dosen (2). Kompetensi Profesional Dosen, dan (3). Iklim Organisasi. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada *lampiran 8*. Sedangkan uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Kinerja Dosen (Y)

Skor variabel Kinerja dosen berada antara 64 sampai dengan 97 (lihat *lampiran 8*), harga rata-rata sebesar 79,08 simpangan baku atau stansar deviasi sebesar 7,573, median sebesar 79,00 dan modus 77,00.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, jika frekuensi masing-masing skor dibandingkan dengan skor rata-rata yang dicapai yaitu 79,08 dan median sebesar 79 maka 50 persen lebih dosen berada di atas skor rata-rata. Hal ini menunjukkan

bahwa skor kinerja dosen yang sebagian besar berada di atas rata-rata, dapat dinyatakan sebagian besar Kinerja dosen pada Akper Budi Luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani perlu ditingkatkan lagi.

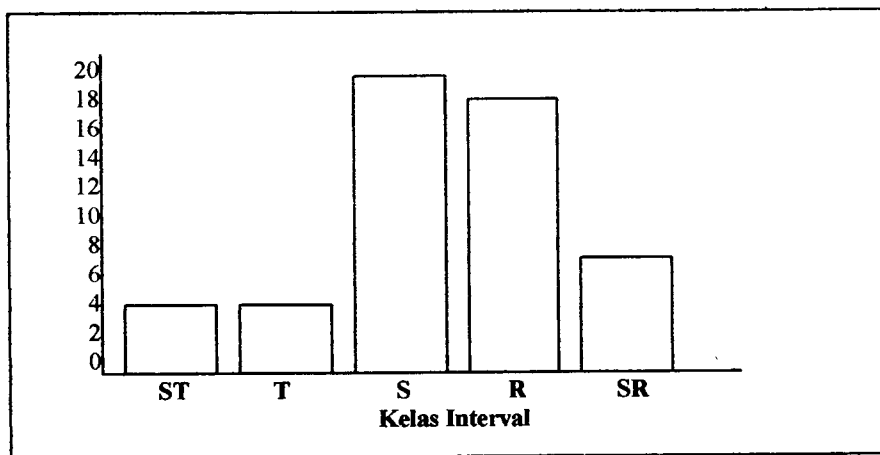
Skor Kinerja Dosen yang dicapai setelah dikonversikan ke dalam S-Ten dapat dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Untuk mengetahui distribusi frekuensi, masing-masing kategori dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Kinerja dosen

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi (ST)	3	6,25
Tinggi (T)	3	6,25
Sedang (S)	19	39,58
Rendah (S)	17	35,42
Sangat Rendah (SR)	6	12,50
Jumlah	48	100,00

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan, dari 48 dosen yang terpilih menjadi responden maka sekitar 6,25% tergolong kategori sangat tinggi, 6,25% berada pada kategori tinggi, 39,58% sedang, 35,42% tergolong rendah dan sekitar 12,5% termasuk kategori sangat rendah. Ini berarti dari 48 orang responden seluruhnya paling banyak berada pada kategori sedang kemudian rendah, sangat rendah, tinggi dan sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Dosen Akper Budi Luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani termasuk kategori sedang.

Berdasarkan Tabel 4.4 maka Histogram Kinerja dosen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Histogram Variabel Kinerja Dosen

2. Kompetensi Profesional Dosen (X_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel Kompetensi Profesional dosen berada antara 82 sampai dengan 113 (*lampiran 8*), harga rata-rata sebesar 92,96, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,12, median sebesar 91,00 dan modus 87,000.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, jika frekuensi masing-masing skor dibandingkan dengan skor rata-rata yang dicapai yaitu 92,95 dan median sebesar 91 maka 50 persen lebih dari dosen berada di atas skor rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa skor kompetensi profesional dosen yang sebagian besar berada di atas rata-rata, dapat dinyatakan sebagian besar kompetensi profesional dosen pada institusi Akper Budi Luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani Cimahi sudah cukup baik.

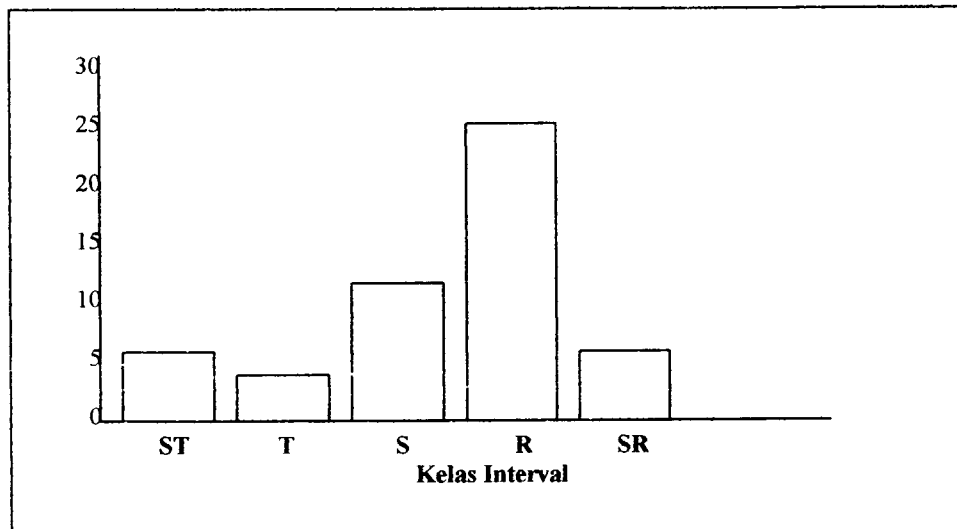
Skor kompetensi profesional yang dicapai setelah dikonversikan ke dalam S-Ten dapat dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori
Kompetensi Profesional

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi (ST)	4	8,33
Tinggi (T)	3	6,25
Sedang (S)	11	22,92
Rendah (R)	26	54,17
Sangat Rendah (SR)	4	8,33
Jumlah	48	100,00

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan, dari 48 dosen yang terpilih menjadi responden maka sekitar 8,33% tergolong kategori sangat tinggi, 6,25% berada pada kategori tinggi, 22,92% sedang, 54,17% tergolong rendah dan sekitar 8,33% termasuk kategori sangat rendah. Ini berarti dari 48 orang responden seluruhnya paling banyak berada pada kategori rendah kemudian sedang, sangat tinggi, sangat rendah dan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Dosen pada Akper Budi luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani termasuk kategori rendah.

Berdasarkan tabel diatas maka Histogram Kompetensi Profesional Dosen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Histogram Variabel Kompetensi Profesional Dosen

3. Iklim Organisasi (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor Variabel Iklim Organisasi berada antara 55 sampai 91 (*lampiran 8*), harga rata-rata sebesar 68,62 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 7,637, median sebesar 68,00 dan modus 60,00.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, jika frekuensi masing-masing skor dibandingkan dengan skor rata-rata yang dicapai yaitu 68,62 dan median sebesar 68,5 maka 50 persen lebih dosen berada diatas skor rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa skor iklim Organisasi yang sebagian besar berada di atas rata-rata, dapat dinyatakan Iklim Organisasi pada Akper budi Luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani perlu dioptimalkan lagi.

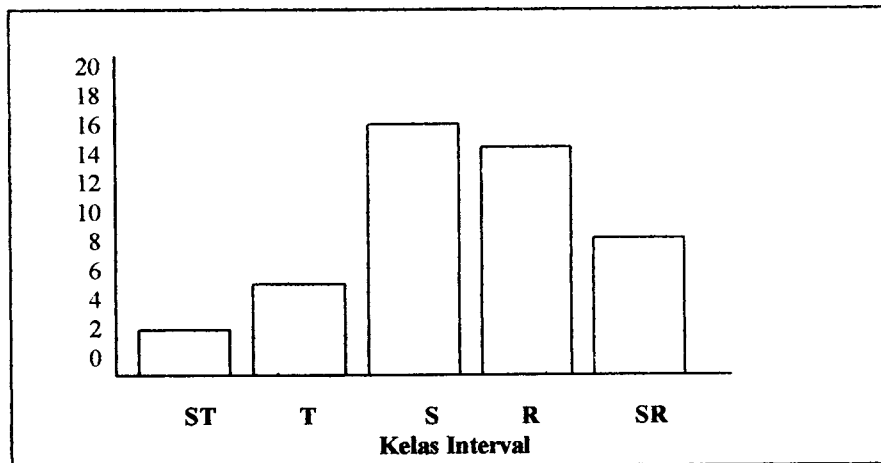
Skor Iklim Organisasi yang dicapai setelah dikonversikan ke dalam S-Ten dapat dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi berdasarkan Kategori Iklim Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi (ST)	2	4,17
Tinggi (T)	5	10,41
Sedang (S)	17	35,42
Rendah (R)	15	31,25
Sangat Rendah (SR)	9	18,75
Jumlah	Jumlah	100,00

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut dapat digambarkan, dari 48 dosen yang terpilih menjadi responden maka sekitar 4,17% tergolong kategori sangat tinggi, 10,41% berada pada kategori tinggi, 35,42% sedang, 31,25% tergolong rendah dan sekitar 18,75% termasuk kategori sangat rendah. Ini berarti dari 48 orang responden seluruhnya paling banyak berada pada kategori sedang kemudian rendah, tinggi, sangat rendah, dan sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi pada Akper Budi luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani Cimahi termasuk kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.3 Histogram Iklim Organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Histogram variabel Iklim Organisasi

B. Pengujian Signifikansi Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dalam penelitian ini telah diajukan hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda. Pengujian hipotesis tersebut secara rinci diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin bertambah tinggi Kompetensi Profesional Dosen, semakin tinggi pula Kinerja Dosen, sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional Dosen semakin rendah Kinerja dosen.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{x_1,y} = 0$$

$$H_1: \rho_{x_1,y} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data Kompetensi Profesional (X_1) atas Kinerja dosen (Y) seperti diperlihatkan pada *lampiran 9*. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi b adalah sebesar 0,483 dan nilai konstanta a sebesar 34,189. Dengan demikian bentuk pengaruh antara variabel Kompetensi Profesional dosen terhadap Kinerja dosen dapat dinyatakan dalam persamaan garis arah regresi, yaitu: $\hat{Y} = 34,189 + 0,483X_1$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan, apakah persamaan garis yang telah diperoleh signifikan atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan analisis Varians (Uji-F) seperti yang diperlihatkan pada *lampiran 9*. Kriteria penilaian adalah jika nilai Signifikansi (probabilitas) lebih kecil daripada 0,05 maka persamaan garis regresi adalah signifikan, demikian sebaliknya.

Dari hasil print out komputer dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 16,830 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan sangat signifikan. Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 34,189 + 0,483X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen.

Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan Uji linieritas regresi dengan

memperhatikan grafik yang dihasilkan dari persamaan regresi $\hat{Y} = 34.189 + 0,483 X_1$. Dari hasil print out komputer diperoleh bahwa garis observed berada disekitar garis linier, hal ini berarti bahwa persamaan garis regresi tersebut dinyatakan linier (*lampiran 9*).

Untuk mengetahui apakah koefisien arah regresi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis uji t dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai t signifikan (probabilitas) $> 0,05$, maka koefisien arah regresinya tidak signifikan dan jika nilai t signifikan (probabilitas) $< 0,05$, maka koefisien arah regresinya signifikan.

Rangkuman hasil analisis regresi kompetensi professional terhadap kinerja dosen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,113 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini dapat dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresinya signifikan.

Hasil analisis pengaruh sederhana tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi professional terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi professional dosen semakin tinggi pula kinerja dosen pada Akper Budi Luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani Cimahi. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 dan terima H_1 .

Tingkat pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) dapat diketahui dari harga koefisien korelasi dibandingkan dengan r_{tabel} . Koefisien Korelasi = 0,518 jika dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $N = 48$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh harga sebesar 0,284 maka koefisien korelasi =

0,518 > 0,284. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi kedua variabel tersebut sangat signifikan. Kontribusi model regresi kompetensi profesional terhadap kinerja dosen dapat diketahui dari R square sebesar 0,268 artinya Kompetensi Profesional memberikan kontribusi terhadap Kinerja dosen sebesar 26,8%. Kontribusi sebesar 26,8% berada pada rentang 25-50 persen maka dapat disimpulkan kontribusinya tinggi (Manangkasi, 2000).

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi, semakin tinggi pula Kinerja Guru, sebaliknya semakin kurang Iklim Organisasi semakin rendah pula Kinerja Dosen.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{X_2Y} = 0$$

$$H_1: \rho_{X_2Y} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan Iklim Organisasi (X_2) atas Kinerja Dosen (Y) seperti diperlihatkan pada lampiran 9. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi b sebesar 0,687 dan nilai konstanta a sebesar 31,931. Dengan demikian bentuk pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen dapat dinyatakan dalam persamaan garis arah regresi, yaitu: $\hat{Y} = 31,931 + 0,687X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan, apakah persamaan garis yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis

varians (Uji-F) seperti yang diperlihatkan pada *lampiran 9*. Kriteria penilaian adalah jika nilai signifikansi (probabilitas) lebih kecil daripada 0,05 maka persamaan garis regresi adalah signifikan, demikian sebaliknya.

Dari hasil print out dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 42,476 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan signifikan. Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 31,931 + 0,687X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen.

Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan memperhatikan grafik yang dihasilkan dari persamaan regresi $\hat{Y} = 31,931 + 0,687X_2$. Dari hasil print out komputer diperoleh bahwa garis observed berada di sekitar garis linier. Untuk lebih jelasnya lihat *lampiran 9*.

Untuk mengetahui apakah koefisien arah regresi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis uji t dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai t signifikan (probabilitas) $> 0,05$, maka koefisien arah regresinya tidak signifikan dan jika nilai t signifikan (probabilitas) $< 0,05$, maka koefisien arah regresinya signifikan.

Rangkuman hasil analisis regresi iklim organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai t hitung 4,387 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresinya signifikan.

Hasil analisis pengaruh sederhana tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif iklim Organisasi terhadap Kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi semakin tinggi pula Kinerja dosen pada Akper Budi luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani Cimahi. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 dan menerima H_1 .

Tingkat pengaruh iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja dosen (Y) dapat diketahui dari harga koefisien korelasi dibandingkan dengan r (table). Koefisien korelasi = 0,693 jika dibandingkan dengan r (table) dengan $N = 48$ dengan taraf signifikansi 5 persen yaitu 0,284 maka koefisien korelasi = 0,639 > r (table) = 0,284. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi kedua variable tersebut sangat signifikan (Sutrisno, 2000 :5). Sedangkan kontribusi model regresi Iklim Organisasi terhadap Kinerja dosen dapat diketahui dari R square sebesar 0,480 artinya Iklim Organisasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja dosen sebesar 48%. Kontribusi sebesar 48% berada pada rentang 25-50 persen maka dapat disimpulkan kontribusinya tinggi (Manangkasi, 2000).

3. Pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen”. Dengan kata lain di duga bahwa semakin tinggi Kompetensi Profesional Dosen dan semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Dosen dan sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi maka Kinerja Dosen menjadi rendah pula.



Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : R.X_1.X_2.y = 0$$

$$H_1 : R.X_1.X_2.y > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data Kompetensi Profesional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), terhadap Kinerja Dosen (Y) seperti diperlihatkan pada *lampiran 9*. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,149 dan b_2 sebesar 0,592 dengan nilai konstanta b_0 sebesar 24,568. Dengan demikian bentuk pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan garis regresi, yaitu : $\hat{Y} = 24,568 + 0,149X_1 + 0,592X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan apakah persamaan garis yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (Uji -F) seperti yang diperlihatkan pada *lampiran 9*. Kriteria penilaian adalah jika nilai Signifikansi (probabilitas) lebih kecil daripada 0,05 maka persamaan garis regresinya adalah signifikan, demikian sebaliknya.

Dari hasil print out komputer dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 22,190 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan signifikan. Oleh karena itu persamaan model persamaan regresi $\hat{Y} = 24,568 + 0,149X_1 + 0,592X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen.

Untuk mengetahui apakah koefisien arah regresi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis uji t dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai t signifikan (probabilitas) $> 0,05$, maka koefisien arah regresinya tidak signifikan dan jika nilai t signifikan (probabilitas) $< 0,05$, maka koefisien arah regresinya signifikan.

Rangkuman hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut : untuk variabel Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi dan Konstanta regresi mempunyai angka signifikan pada Uji t di bawah $0,05$. Karena itu, kedua variabel independent tersebut memang mempengaruhi kinerja dosen sehingga dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 dan menerima H_1 .

Sedangkan tingkat pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) dapat diketahui dari hasil R square sebesar $0,497$. Artinya pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Dosen sebesar $49,7\%$. Kontribusi efektif dari model regresi ganda sebesar $49,7\%$ tersebut tergolong tinggi karena lebih besar dari 25 persen (Manangkasi, 1999).

C. Resume Hasil Penelitian

Secara ringkas hasil penelitian mengenai tingkat hubungan (korelasi) dan pengaruh (regresi) masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. r_{x_1-y} atau variabel kompetensi profesional terhadap kinerja dosen akper Budi Luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani Cimahi mempunyai tingkat korelasi sebesar $51,8\%$ dengan tingkat pengaruh (r_{x_1-y}) kompetensi profesional sebesar $26,8\%$ terhadap kinerja dosen.

2. r_{x_2-y} atau variabel iklim organisasi terhadap kinerja dosen akper Budi Luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani Cimahi mempunyai tingkat korelasi sebesar 69,3% dengan tingkat pengaruh (r_{x_2-y}) iklim organisasi sebesar 48% terhadap kinerja guru.
3. r_{x_1, x_2-y} atau variabel kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen akper Budi Luhur Cimahi dan dosen Akper Ahmad Yani Cimahi mempunyai tingkat korelasi sebesar 70,5% dengan tingkat pengaruh (r_{x_1, x_2-y}) kompetensi profesional dan iklim organisasi sebesar 49,7% terhadap kinerja dosen.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, Pembahasan hasil penelitian yang dimaksudkan adalah untuk memberikan penjelasan dan elaborasi terhadap hasil penelitian, baik hasil penelitian deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis. Pembahasan tersebut dikemukakan berikut ini.

Hasil analisis deskriptif memberikan informasi bahwa Kompetensi Profesional Dosen Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi termasuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti bahwa kompetensi profesional yang dimiliki oleh para dosen Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi belum terbina dengan baik sehingga perlu dioptimalkan lagi agar proses pembelajaran yang dilaksanakan bisa lebih efektif dan efisien.

Davis (dalam Mangkunegara, 2000) menyebutkan bahwa kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The right man in the right place, the right man on the right job*).

Good (dalam Samana, 1994: 27) menjelaskan bahwa jenis pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri tertentu yaitu (1) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya, (2) memenuhi persyaratan yang telah diberlakukan oleh pihak yang berwenang, dan (3) mendapat pengakuan dari masyarakat atau Negara. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jabatan dosen tergolong jabatan profesional karena memenuhi ketiga persyaratan itu.

Berdasarkan pendapat Davis dan Good tersebut maka dapat dikemukakan bahwa seorang dosen akan memiliki kompetensi profesional yang tinggi apabila ia telah menyelesaikan pendidikan keguruan yang dipersyaratkan dan kompetensi profesional yang dimiliki akan meningkat jika mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Apabila pendapat Davis dan Good dikaitkan dengan hasil penelitian lapangan maka kondisi kompetensi profesional dosen Akper Budi Luhur dan Akper Dustira Cimahi seperti yang telah dikemukakan disebabkan karena :

1. Masih banyak dosen Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi tidak atau belum memiliki kualifikasi pendidikan S1 Keperawatan. Jumlah dosen yang tidak atau belum memiliki kualifikasi pendidikan S1 akan berkurang

dengan banyaknya dosen yang sedang menempuh pendidikan S1. banyaknya dosen yang hampir pensiun dan kebanyakan mereka bukan Sarjana serta prediksi adanya dosen baru yang berpendidikan S1.

2. Masih banyak dosen yang mengajarkan mata pelajaran tidak sesuai dengan keahliannya.

Profesionalisme dosen memang merupakan masalah yang dihadapi pendidikan secara nasional. Hal ini diakui oleh Rahim (dalam Kompas 5 Februari 2004) yang menyebutkan bahwa rendahnya kualitas pendidikan saat ini disebabkan salah satunya Karena kekurangan dosen yang berkualitas dan kualifikasi dosen rendah.

Hasil analisis deskriptif juga memberikan informasi bahwa Iklim Organisasi Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi perlu dioptimalkan dalam rangka mendukung kinerja dosen.

Pines (1982) mengemukakan bahwa iklim kerja organisasi dapat diukur oleh empat dimensi yaitu psikological, struktural, sosial dan birokratik.. Adapun Hersey dan Blanchard (1988:64) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja atau iklim kerja pada organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja (dosen) merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal ini diperkuat oleh Theodore (1996:7) bahwa lingkungan kerja yang kurang

mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang pekerja dengan pekerja lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk.

Berdasarkan pendapat Pines, Hersey dan Blanchard dan Theodore dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi yang kondusif baik itu menyangkut dosen menjadi baik dan meningkat sesuai dengan minat dan kemampuan dosen .

Pendapat Pines, Hersey, Blanchard dan Terry tersebut bila dihubungkan dengan hasil penelitian di lapangan maka Iklim Organisasi Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi termasuk kategori sedang disebabkan beberapa faktor:

1. Hubungan yang kurang harmonis antar sesama dosen artinya belum terjadi komunikasi yang baik antara dosen dalam rangka meningkatkan kinerja
2. Direktur kurang inisiatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sementara para dosen kurang kreatif dalam mendukung suasana di lingkungan kerja.
3. Diantara dua lembaga yang dijadikan bahan studi komparatif maka Akper Ahmad Yani Cimahi yang lebih baik sarana prasarannya.

Hasil analisis deskriptif juga memberikan informasi bahwa Kinerja dosen Akper Budi Luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani Cimahi termasuk Dalam kategori sedang. Hal ini berarti Kinerja dosen Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi masih perlu dioptimalkan lagi agar melaksanakan tugas mengajarnya bisa lebih efektif dan efisien. Kondisi seperti ini sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori bahwa kinerja dosen itu akan tinggi bila didukung

oleh faktor kompetensi profesional yang tinggi dan iklim organisasi yang kondusif namun gambaran kinerja dosen di Akper Budi Luhur Cimahi dan Akper Ahmad Yani Cimahi tergolong sedang dikarenakan kompetensi profesional yang rendah dan iklim organisasi yang sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi profesional dosen, iklim organisasi dan kinerja dosen yang dikaitkan dengan Kondisi lapangan penelitian yaitu Akper Budi Luhur dan Akper Ahmad Yani Cimahi maka hasil deskriptif tersebut bila dihubungkan dan diuraikan atas dasar hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y akan nampak sebagai berikut:

1. Hubungan Variabel X_1 atas Y (Kompetensi Profesional Dosen terhadap Kinerja Dosen Akper Budi Luhur & Akper Ahmad Yani Cimahi)

Hasil analisis deskriptif Kompetensi Profesional bila dikaitkan dengan pengujian hipotesis pertama yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja dosen yang ditunjukkan dengan hasil analisis varians (Uji -F) yang signifikan sehingga persamaan garis regresinya memberikan informasi bahwa jika tidak ada kompetensi profesional, maka kinerja dosen sama dengan 34,189 atau koefisien regresi 0,483 menyatakan setiap penambahan (karena tanda +) 1 unit kompetensi profesional, kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,483.

Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dimana semakin tinggi kompetensi profesional akan cenderung semakin baik

kinerja dosen, sebaliknya jika kompetensi profesional dosen kurang maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja dosen.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Keith Davis (Dalam Mangkunegara, 2000:67) yang mengemukakan bahwa prestasi seseorang. Berhubungan langsung diantaranya dengan kemampuan yang dimiliki artinya tingkat kinerja seseorang termasuk dosen dapat ditentukan oleh kemampuan atau kompetensinya sebab dalam kompetensi seseorang itu terkandung daya *knowledge* dan *skill*, keduanya diperoleh dengan pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen akan jauh lebih baik dan meningkat dengan adanya kompetensi yang memadai.

2. Hubungan Variabel X_2 atas Y (Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Akper Budi luhur & Akper Ahmad Yani Cimahi

Hasil analisis deskriptif Iklim Organisasi bila dikaitkan dengan pengujian hipotesis kedua yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan hasil analisis varians (Uji_F) yang signifikan sehingga persamaan garis regresinya memberikan informasi bahwa jika tidak ada iklim organisasi, maka kinerja dosen sama dengan 31,931 atau koefisien regresi 0,687 menyatakan setiap penambahan (karena tanda +)1 unit iklim organisasi, kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,687.

Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim Organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen dimana semakin tinggi iklim organisasi akan diikuti pada semakin baik kinerja dosen, sebaliknya jika iklim organisasi rendah, maka kinerja dosen akan semakin rendah pula.

Tjalla (1991) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang kondusif (nyaman) dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, iklim organisasi timbul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan yaitu menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman bagi semua pihak yang terkait dalam proses belajar mengajar demi keberhasilan dan masa depan peserta didik.

3. Hubungan Variabel X_1 dan X_2 atas Y (Kompetensi Profesional Dosen & Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Akper Budi luhur & Akper Ahmad Yani Cimahi

Pengujian hipotesis ketiga, menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja dosen yang ditunjukkan dengan hasil analisis varians (Uji-F) yang signifikan sehingga persamaan garis regresinya memberikan informasi bahwa jika tidak ada Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi, maka Kinerja dosen sama dengan 24,568.

Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja dosen dimana semakin tinggi kompetensi profesional dan iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja dosen, sebaliknya jika kompetensi profesional dan iklim organisasi rendah maka kinerjanya akan semakin rendah pula.

Allan Thomas (1976: 111) mengemukakan bahwa dalam bidang pendidikan formal, kinerja seseorang ditentukan oleh tiga fungsi utama yaitu fungsi administrator, psikologis, dan ekonomi. Kompetensi dan Iklim merupakan dua faktor psikologis yang mempengaruhi organisasi sekolah.

Hasil temuan regresi ganda tersebut sesuai dengan formula kinerja yang dikemukakan oleh Victor Vroom (dalam Fattah, 1999) dan Wyatt (dalam Kisdarto, 2000) yang menyatakan bahwa kinerja itu merupakan fungsi kemampuan dikalikan motivasi, dalam hal ini motivasi bisa timbul dari kondisi lingkungan yang kondusif atau iklim organisasi yang konstruktif, dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang termasuk dosen sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi

Temuan ini juga sesuai dengan pendapat James (dalam Kisdarto, 2000:4) bahwa seseorang baru menggunakan 20-30% dari kemampuan yang dimilikinya. Dengan yang tinggi motivasi diharapkan dapat dicapai kinerja (*performance*) sebesar 80-90%, artinya seseorang telah termotivasi jika ia menggunakan 80-90% kemampuan yang dimiliki.

Besarnya pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap Kinerja Dosen Akper Budi Luhur & Akper Ahmad Yani Cimahi dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya (R^2) yaitu 0,497. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 49,7% variansi variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 50,3 persen ditentukan oleh variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Beberapa variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen



seperti yang telah diteliti oleh Hamid (2000) yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja. As,ad (2000) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi manajerial Pimpinan Sekolah. Sulkarnain (2001) menghasilkan penelitiannya motivasi kerja, tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sementara Arjiman (2002) menyatakan hasil penelitiannya bahwa iklim kerja dan supervisi kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini yaitu kompetensi profesional dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen, dan variabel lain yang tidak diteliti yang ikut berpengaruh terhadap kinerja dosen diantaranya latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya meningkatkan kompetensi profesional dan iklim organisasi, pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan kinerja dosen. Upaya peningkatan kompetensi profesional dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan atau mewajibkan dosen untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi sedangkan peningkatan iklim organisasi dapat diupayakan dengan perbaikan sarana prasarana, suasana lingkungan kerja yang harmonis antara dosen dengan pimpinan sekolah dan pemberian penghargaan terhadap dosen yang berprestasi.

