

## **PENULISAN PROPOSAL INSTRUMEN PENELITIAN**

Peningkatan Kualitas Layanan Melalui Pengembangan Keinovatifan,  
Organizational Citizenship Behavior, dan Efektivitas Pelatihan  
(Studi Empirik pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota XXXXX  
dengan menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM)

**ISBN: 9 786020 740034**

*Penulis:* Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi., MBA, dan Dr. Sri Setyaningsih, M.Si.

*Editor dan Reviewer:* Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata.

*Disain Sampul dan Tata Letak:* Muhammad Musa

*Penerbit:* Program Pascasarjana Universitas Pakuan

### **REDAKSI:**

Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Kampus Universitas Pakuan, Jl.  
Pakuan, Bogor, Indonesia. Telp: (0251)8320123. Email: [pasca@unpak.ac.id](mailto:pasca@unpak.ac.id),  
Website: [www.pasca.unpak.ac.id](http://www.pasca.unpak.ac.id)

### **DISTRIBUTOR TUNGGAL:**

Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia.

*Cetakan Pertama, Desember 2018*

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini  
dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penulis.

# DAFTAR ISI

Halaman Penerbit	i
Daftar Isi	ii
Kata Pengantar Penulis	iii
Keynotes Introduction from Editor and Reviewer	iv
<b>BAB I TUJUAN PENENELITIAN</b>	<b>1</b>
<b>BAB II RANCANGAN PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	2
B. Disain Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM	3
<b>BAB III TAHAP PENELITIAN KORELASIONAL</b>	
A. Rancangan Penelitian Korelasional	5
B. Populasi dan Sampel Penelitian	6
C. Teknik Pengumpulan Data	
1. Variabel Kualitas Layanan (Y)	7
2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	15
3. Variabel Keinovatifan (X2)	24
4. Variabel Efektivitas Pelatihan	31
D. Teknik Analisis Data Hasil Penelitian Korelasional	38
E. Hipotesis Statistik	41
<b>BAB IV ANALISIS SITOREM</b>	
A. Pengertian tentang Analisis SITOREM	43
B. Analisis Kontribusi (Koefisien Determinasi)	44
C. Analisis Indikator-indikator Variabel Penelitian	44
D. Analisis Bobot Indikator Penelitian	45
E. Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator	46
F. Hasil Akhir Analisis SITOREM	47
<b>LAMPIRAN Instrumen Penilaian Bobot Indikator Variabel Penelitian</b>	<b>48</b>
<b>REFERENSI (DAFTAR PUSTAKA)</b>	<b>50</b>

# KATA PENGANTAR

Kami mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, bahwa setelah mengalami perjalanan waktu yang panjang, buku *Penyusunan Proposal Instrumen Penelitian* (pada Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM) dapat diterbitkan.

Buku ini ditulis berdasarkan pengalaman pribadi penulis dalam menyusun instrument penelitian untuk tesis dan disertasi sendiri, penelitian-penelitian yang dilakukan penulis sendiri, serta berdasarkan pengalaman membimbing mahasiswa dalam menulis tesis (S2) dan disertasi (S3), serta di dalam melakukan berbagai penelitian. Buku *Penyusunan Proposal Instrumen Penelitian* diharapkan dapat membantu mahasiswa atau peneliti muda untuk mengumpulkan data penelitian secara lebih sistematis dan akurat bagi tesis, disertasi atau penelitiannya.

Materi dalam buku ini sebagian dikutip dan direvisi dari beberapa hasil karya mahasiswa, antara lain Maulana dan Nadiyah, dengan berpedoman pada buku *Penyusunan Instrumen Penelitian Melalui Lembar Kerja Instrumen Penelitian - LKIP* (Widodo Sunaryo, 2018). Penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas hasil karya mereka.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata, yang telah memberikan banyak petunjuk, koreksi dan dorongan kepada penulis untuk menerbitkan buku ini. Demikian pula, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya, bahwa beliau telah berkenan memberikan tulisan “*Key Notes Introduction*” pada buku ini.

Penulis berharap bahwa buku ini dapat bermanfaat membantu mahasiswa untuk mengumpulkan data penelitian bagi tesis atau disertasi mereka. Silahkan dipelajari petunjuk-petunjuk penyusunan proposal instrument penelitian yang ada pada buku ini. .

Kepada rekan-rekan dan pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan buku ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya. Buku ini masih banyak kekurangan dan keterbatasannya, penulis berharap akan dapat melakukan perbaikan-perbaikan terus-menerus.

Bogor, 12 Desember 2018

Penulis

*Widodo Sunaryo*

*Sri Setyasningsih*

# KEY NOTES INTRODUCTION

Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata



*Assalamualaikum Warrahmatullahiwabarakatuh,*

Berkat rahmat Allah SWT buku "*Penyusunan Proposal Instrumen Penelitian (pada Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM)*" telah diterbitkan. Saya mengucapkan selamat atas keberhasilan Dr Widodo Sunaryo, S.Psi. MBA, dan Dr. Sri Setyaningsih M.Si., yang telah berupaya keras menulis buku ini.

Buku ini akan sangat bermanfaat bagi mahasiswa magister dan doktoral yang merencanakan penelitian kuantitatif atau korelasional untuk tesis atau disertasi. Buku ini memberikan tuntunan untuk menyusun rencana kerja yang baik agar selanjutnya dapat menghasilkan hasil karya yang baik.

Tahapan-tahapan pengumpulan data kuantitatif di dalam buku ini, merupakan suatu cara yang efektif untuk *membuat rincian-rincian (turunan-turunan) dari suatu indikator*, untuk *menemukan kata-kata kunci* dalam penulisan butir-butir soal dari suatu instrumen penelitian (tes atau kuesioner), yang akan *berguna untuk merumuskan kalimat atau pernyataan* dari butir-butir soal instrumen penelitian. Selanjutnya pada Tahapan Analisis Data Kuantitatif, Metode Analisis SITOREM akan sangat membantu dalam menetapkan bobot-bobot indikator dari variabel yang diteliti. Penetapan bobot-bobot indikator tersebut akan menghasilkan urutan peringkat dan prioritas indikator-indikator yang memerlukan perbaikan segera, dan menetapkan indikator-indikator yang tinggal dipertahankan.

Saya mengharapkan agar buku ini terus dikembangkan dan diperkaya dengan sumber-sumber teori yang mutakhir, sehingga memberikan lebih banyak manfaat bagi para mahasiswa untuk menyusun tesis atau disertasi, dan terlebih jauh bagi peningkatan kualitas penelitian-penelitian di Indonesia.

*Wassalamualaikum Warrahmatullahiwabarakatuh.*

Bogor 13 Desember 2018.

Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

## I. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan kualitas layanan melalui pengembangan *organization citizenship behavior*, keinovatifan dan efektivitas pelatihan, dengan cara mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, yaitu identifikasi terhadap:

1. Kekuatan hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kualitas layanan.
2. Kekuatan hubungan antara keinovatifan dengan kualitas layanan.
3. Kekuatan hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan.
4. Kekuatan hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan keinovatifan dengan kualitas layanan.
5. Kekuatan hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan.
6. Kekuatan hubungan antara keinovatifan dan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan.
7. Kekuatan hubungan antara *organizational citizenship behavior*, keinovatifan, dan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan.

## II

### RANCANGAN PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Prodi Akademi Keperawatan yang ada Kota Jambi yang berjumlah 5 prodi yang tersebar di Kota Jambi.

##### 2. Waktu Penelitian

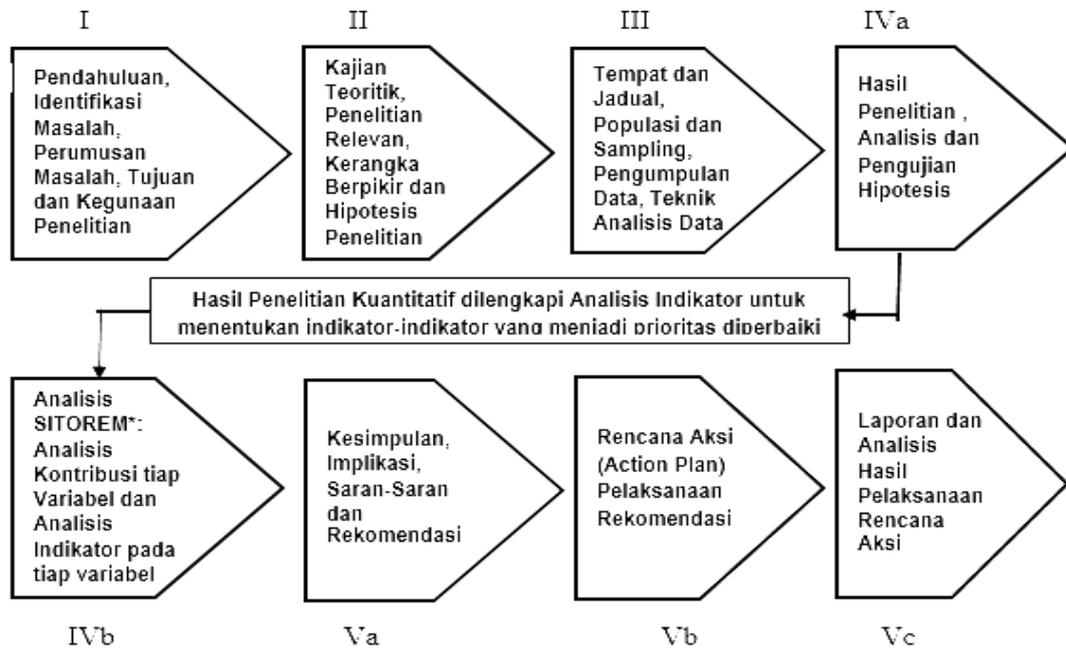
Waktu penelitian yang meliputi tahap-tahap persiapan penelitian, uji coba instrumen, penyebaran kuesioner, pengambilan data pendukung, analisis data, serta tahap penyusunan hasil penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu enam bulan, yakni mulai bulan Desember 2016 sampai dengan Mei 2017. Keseluruhan tahap penelitian tersebut dapat dirinci pada tabel berikut.

Tabel 1. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2016	Januari 2017	Februari 2017	Maret 2017	April 2017	Mei 2017
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Seminar Proposal						
4.	Uji Coba Instrumen						
5.	Tahap Penelitian Kuantitatif						
6.	Tahap Penelitian Kualitatif						
7.	Penulisan Disertasi						
8.	Ujian Disertasi						

#### B. Disain Penelitian Korelational dan Analisis SITOREM

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi antara Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM . Alur metodologi penelitian kombinasi tersebut disajikan pada gambar berikut ini.



\*) Hardhienata, S. (2017). "The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management". *IOP Conf. Series: Material Science and Engineering, Vol. 166* (doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007).

Gambar 1: Disain Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM

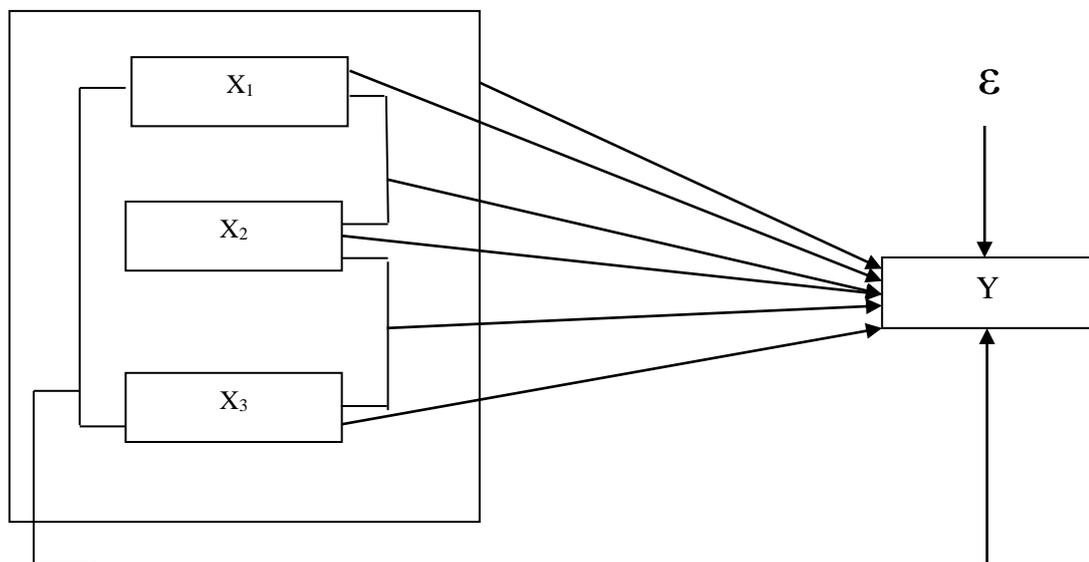
Penelitian Koelasional dan Analisis SITOREM adalah metode penelitian kombinasi yang menggabungkan metode penelitian korelasional yang hasilnya diperkuat dengan menggunakan Analisis SITOREM. Melalui Analisis SITOREM, hasil-hasil penelitian korelasional dianalisis secara lebih terinci pada indikator-indikator variabel penelitian, sehingga dapat menemukan indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan dipertahankan atau dikembangkan.

### III

#### TAHAP PENELITIAN KORELASIONAL<sup>1</sup>

##### A. Rancangan Penelitian Korelasional

Rancangan penelitian korelasional mengacu kepada konstelasi variabel-variabel penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan:

Y = Kualitas Layanan

X<sub>1</sub> = *Organization Citizenship Behavior*

X<sub>2</sub> = Keinovatifan

X<sub>3</sub> = Efektivitas pelatihan

ε = Epsilon (Variabel lain)

##### B. Populasi dan Sampel Penelitian

###### 1. Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota XXXXX yang seluruhnya berjumlah 162 dosen.

---

<sup>1</sup> Sebagian materi pada Bab ini dikutip dari: Maulana (2017). Analisis Sequential Explanatori Kualitas Layanan Dosen Ditinjau dari *Organizational Citizenship Behavior*, Keinovatifan dan Efektivitas Pelatihan. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor.

Tabel 2: Jumlah Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kota XXXXX

No.	NAMA PTS	JUMLAH DOSEN
1	PTS A	18
2	PTS B	46
3	PTS C	25
4	PTS D	46
5	PTS E	27
JUMLAH		162

## 2. Sampel Penelitian

Ukuran populasi (N) adalah jumlah dosen tetap PTS di seluruh Kota XXXX. Jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi (Dosen)

d = Presisi yang ditetapkan (yaitu 0,05)

1 = Angka konstanta

$$n = \frac{162}{162 \times (0,05)^2 + 1} = \frac{162}{1,405} = 115,3$$

dibulatkan menjadi = 116 responden

Rancangan sampel dilakukan secara proporsional random sampling, yaitu menghitung jumlah sampel pada tiap PTS menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana:

$n_1$  = ukuran sampel setiap stratum

$N_1$  = ukuran populasi setiap stratum

N = Banyaknya populasi

n = Banyaknya sampel

Maka sampel yang akan diambil pada masing-masing kelompok populasi dalam rangka penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Penentuan Sampel Penelitian

No	NAMA PTS (Populasi)	N	Jumlah Sampel	Dibulatkan
1	PTS A	18	$18:162 \times 115 = 12,77$	13
2	PTS B	46	$46 : 162 \times 115 = 32,65$	33
3	PTS C	25	$25: 162 \times 115 = 17,74$	18
4	PTS D	46	$46 : 162 \times 115 = 32,65$	33
5	PTS E	27	$27 : 162 \times 115 = 19,16$	19
<b>TOTAL</b>		<b>162</b>		<b>116</b>

### C. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Variabel Kualitas Layanan (Y)

##### a. Definisi Konseptual

Kualitas layanan adalah tingkat layanan yang diberikan dibandingkan dengan harapan pelanggan.

##### b. Definisi Operasional

Pada organisasi pendidikan salah satu pelanggan internal dari seorang dosen adalah atasan dari dosen tersebut (dalam hal ini: Ketua Program Studi). Dengan demikian, secara operasional kualitas layanan dosen adalah penilaian atasan terhadap dosen tentang tingkat layanan yang diberikan oleh dosen dibandingkan dengan harapan atasan, yang dinilai berdasarkan indikator-indikator penampilan, fasilitas layanan, ketepatan layanan, konsistensi layanan, kesiapan layanan, kecepatan layanan, rasa aman, kepercayaan, perhatian dan pengertian.

##### c. Kisi-kisi Instrumen Kualitas Layanan (Y)

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kualitas Layanan

No.	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
1.	Penampilan	1, 2, 3,	4	4
2.	Fasilitas layanan	5, 6, 7	8	4
3	Ketepatan Layanan	9, 10	11	3

No.	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
4	Konsistensi layanan	12, 13, 14, 15,	16	5
5	Kesiapan layanan	17, 18	19	3
6	Kecepatan Layanan	20, 21, 22, 23,	24	5
7	Rasa aman	25, 26, 27	28	4
8	Kepercayaan	29, 30, 31	32	4
9	Perhatian	33, 34, 35	36	4
10	Pengertian	37, 38, 39	40	4
Jumlah item		<b>30</b>	<b>10</b>	<b>40</b>

#### d. Uji-Coba Instrumen

Uji coba instrumen penelitian akan dilakukan kepada 30 dosen yang tidak termasuk dalam kelompok sampel yang dipilih. Uji coba mempunyai tujuan untuk mengetahui validitas dan rehabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah Instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

Uji validitas adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen kualitas layanan diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini, sehubungan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden sehingga instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ).

Uji reliabilitas instrumen kualitas layanan menggunakan butir-butir soal yang valid dengan menggunakan rumus *Aplha Cronbach*.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika koefisien *Aplha Cronbach* mendekati 1 (satu). Instrumen memenuhi syarat kesahihan (reliabel) didasarkan pada nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal  $> 0,70$ .

<sup>2</sup> Rita Retnowati. *Metodologi Penelitian*. (Bogor : Universitas Pakuan, 2007). p. 44

### e. Lembar Kerja Instrumen Variabel Kualitas Layanan<sup>3</sup>

1. Kisi-Kisi Instrumen: Indikator Kualitas Layanan :
  - Dimensi *tangible* (1) Penampilan; (2) Fasilitas dalam pelayanan;
  - Dimensi *reliability* (1) Ketepatan layanan; (2) Konsistensi layanan ;
  - Dimensi *responsiveness* (1) Kesiapan layanan; (2) Kecepatan layanan;
  - Dimensi *assurance* (1) Rasa aman; (2) Kepercayaan;
  - Dimensi *empathy* (1) Perhatian; (2) Pengertian.
2. Responden/Penilai adalah Kepala Prodi (Atasan Langsung)
3. Struktur Kalimat (SPO) pada tiap butir soal: Subyek adalah Dosen; Predikat adalah perilaku, perbuatan, mengerjakan, dll, yang bisa dilihat/diamati langsung oleh Penilai; O adalah kata keterangan.
4. Skala Nilai: 'Rating Scale' (Skala Peringkat) yang menggambarkan frekuensi/kekerapan: Selalu, Sering, Kadang-2, Pernah dan Tidak Pernah
5. Jumlah Butir Soal: 40 butir soal. Pada tiap indikator diberikan 1 butir soal negatif (nomor soal di dalam kurung)

No	Dimensi/ Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
1	<i>Tangible</i> yaitu penilaian pelanggan terhadap hal yang tampak	Penampilan mengacu kepada fisik yang menarik, berpakaian rapi, tampak profesional, komunikasi saat mereka berbicara, kehadiran dosen, kebersihan, kenyamanan,	1	Dosen berpenampilan rapi ketika mengajar
			2	Dosen menyampaikan materi kuliah dengan mencantumkan sumber teori secara jelas dalam silabus
			3	Dosen mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
			(4)	Dosen menggunakan silabus yang ditetapkannya sendiri
		Fasilitas layanan mengacu pada administrasi, dokumen, pelatihan, , tata ruang kelas, lampu, gedung dan fasilitas, ketersediaan parkir,	5	Dosen melengkapi media yang diperlukan dalam pembelajaran
			6	Dosen membuat bahan ajar yang dibutuhkan mahasiswa
			7	Dosen memberikan <i>link</i> jurnal

<sup>3</sup> Pedoman Penulisan Lembar Kerja Instrumen Penelitian dapat dilihat pada: Widodo Sunaryo (2018). *Penyusunan Instrumen Penelitian melalui Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP)*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.

No	Dimensi/ Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal	
		kurikulum, pelatihan yang diberikan, komputer, Wifi, akses jurnal, budaya organisasi		yang berkaitan dengan materi perkuliahan	
			(8)	Dosen menyerahkan tugas penilaian mahasiswa kepada mahasiswa	
2	<i>Reliability</i> yaitu penilaian pelanggan terhadap ketepatan dan keajegan dalam layanan	Ketepatan layanan mengacu pada memenuhi janji, melakukan layanan yang tepat, penyediaan layanan sesuai yang dijanjikan dan melayani dengan cepat juga akurat	9	Dosen menepati jadwal pembelajaran sesuai ketentuan lembaga	
			10	Dosen mengajar materi pembelajaran sesuai silabus mata kuliah	
			(11)	Dosen memberikan nilai atas dasar kedekatan pribadi pada mahasiswa	
				12	Dosen menuliskan panduan tentang bahan ajar secara jelas
				13	Dosen memenuhi pencapaian standar yang ditentukan lembaga
				14	Dosen memberikan remedial bagi mahasiswa yang dinilai kurang
				15	Dosen menggunakan teknologi terbaru dalam pembelajaran
				(16)	Dosen menunda pembuatan laporan administrasi pembelajaran
3	<i>Responsive ness</i> yaitu penilaian pelanggan terhadap kesediaan dan kecepatan layanan	Kesiapan layanan mengacu pada mengetahui kapan layanan diberikan, memberikan layanan yang cepat, kesediaan untuk membantu, dukungan bagi pelanggan, tidak ada waktu tunggu, mengutamakan kepuasan pelanggan.	17	Dosen membuat laporan tentang identifikasi mahasiswa-mahasiswa yang bermasalah	
			18	Dosen membuat Rencana Perkuliahan Semester (RPS) sesuai ketentuan lembaga	
			(19)	Dosen membuat tugas administrasi bersamaan dengan waktu mengajar	
				20	Dosen mengadakan program diskusi kelas tentang mahasiswa yang bermasalah.
				21	Dosen melaporkan kepada lembaga tentang kecenderungan menurunnya semangat belajar mahasiswa
				22	Dosen memberikan sanksi yang tegas terhadap mahasiswa yang melanggar peraturan
				23	Dosen menyelesaikan masalah mahasiswa dengan cepat

No	Dimensi/ Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal	
			(24)	Dosen menyerahkan penyelesaian masalah-masalah mahasiswa kepada dosen yang lain.	
4	<i>Assurance</i> yaitu penilaian pelanggan terhadap kesungguhan, keyakinan diri dan ketrampilan dalam melayani	Rasa aman berkaitan dengan kesungguhan, keyakinan diri dan keterampilan dalam melayani seperti, pelanggan merasa nyaman saat bertransaksi, sopan santun, memiliki pengetahuan yang memadai, agen perubahan, keterlibatan dosen dalam komunitas akademik	25	Dosen menegur mahasiswa dengan sopan	
			26	Dosen menilai mahasiswa berdasarkan kinerja mahasiswa	
			27	Dosen membimbing mahasiswa dengan teliti	
			(28)	Dosen mementingkan acara pribadi dibanding rapat dengan lembaga	
				29	Dosen mengajarkan materi menggunakan teori-teori terbaru
			Kepercayaan mengacu pada merawat kepercayaan pelanggan, kemampuan membangkitkan kepercayaan dan harga diri pelanggan, mampu menjawab berdasarkan ilmu pengetahuan.	30	Dosen terbuka pada kritik dari mahasiswa.
		31		Dosen mengembalikan hasil ujian mahasiswa	
		(32)		Dosen membagi kelompok diskusi sesuai IPK mahasiswa.	
		33		Dosen menyapa mahasiswa dengan hangat	
5	<i>Empathy</i> berkaitan dengan perhatian mendalam terhadap kebutuhan pelanggan	Perhatian mengacu pada pemberian perhatian pribadi, fleksibel dalam melayani, melayani dari hati dan, mudah dihubungi	34	Dosen melakukan komunikasi interpersonal dengan mahasiswa	
			35	Dosen melakukan perwalian sesuai ketentuan lembaga	
			(36)	Dosen memberi bantuan kepada mahasiswa dengan pamrih	
			37	Dosen berbicara dengan cara yang mudah dipahami mahasiswa	
			Pengertian mengacu pada memahami kebutuhan spesifik pelanggan, kemudahan untuk akses, bahasa yang mudah dipahami, memberikan pembelajaran pada pelanggan	38	Dosen mengerti kebutuhan-kebutuhan mahasiswa
		39		Dosen meluangkan waktu untuk memberi perkuliahan tambahan	
		(40)		Dosen memberikan nilai berdasarkan kedekatan dengan mahasiswa	

## f. Instrumen Penelitian

### ANGKET PENELITIAN

#### Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “Kualitas Layanan Ditinjau dari *Organizational Citizenship Behavior*, Keinovatifan, dan Efektivitas Pelatihan” pada dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota XXXXX. Penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket penelitian ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan kualitas layanan dosen dan keinovatifan dosen. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu atasan dari dosen yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu atasan dari dosen yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada kuesioner ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih

XXXXX,     Maret 2017

Hormat Saya,

Peneliti,

( ..... )

---

<b>Diisi Atasan Dosen</b>
---------------------------

### Identitas Responden

Status Responden : Atasan Langsung Dosen  
 Nama Penilai : .....  
 Nama Dosen yang dinilai : .....  
 Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

- SL = Selalu (Jika dosen selalu/rutin melakukan hal yang dinyatakan)  
 SR = Sering ( Jika dosen hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan)  
 KD = Kadang-kadang (Jika dosen pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan)  
 P = Pernah (Jika dosen pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan)  
 TP = Tidak Pernah (Jika dosen sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Dosen berpenampilan rapi ketika mengajar					
2	Dosen menyampaikan materi kuliah dengan mencantumkan sumber-sumber teori secara jelas dalam silabus					
3	Dosen mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Dosen menggunakan silabus yang ditetapkannya sendiri					
5	Dosen melengkapi media yang diperlukan dalam pembelajaran					
6	Dosen membuat bahan ajar yang dibutuhkan mahasiswa					
7	Dosen memberikan <i>link</i> jurnal yang berkaitan dengan materi perkuliahan					
8	Dosen menyerahkan tugas penilaian mahasiswa kepada mahasiswa					
9	Dosen menepati jadwal pembelajaran sesuai ketentuan lembaga					
10	Dosen mengajar materi pembelajaran sesuai silabus mata kuliah					
11	Dosen memberikan nilai atas dasar kedekatan pribadi pada mahasiswa					
12	Dosen menuliskan panduan tentang bahan ajar					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
	secara jelas					
13	Dosen memenuhi pencapaian standar yang ditentukan lembaga					
14	Dosen memberikan remedial bagi mahasiswa yang dinilai kurang					
15	Dosen menggunakan teknologi terbaru dalam pembelajaran					
16	Dosen menunda pembuatan laporan administrasi pembelajaran					
17	Dosen membuat laporan tentang identifikasi mahasiswa-mahasiswa yang bermasalah					
18	Dosen membuat Rencana Perkuliahan Semester (RPS) sesuai ketentuan lembaga					
19	Dosen membuat tugas administrasi bersamaan dengan waktu mengajar					
20	Dosen mengadakan program diskusi kelas tentang mahasiswa yang bermasalah.					
21	Dosen melaporkan kepada lembaga tentang kecenderungan menurunnya semangat belajar mahasiswa					
22	Dosen memberikan sanksi yang tegas terhadap mahasiswa yang melanggar peraturan					
23	Dosen menyelesaikan masalah mahasiswa dengan cepat					
24	Dosen menyerahkan penyelesaian masalah-masalah mahasiswa kepada dosen yang lain.					
25	Dosen menegur mahasiswa dengan sopan					
26	Dosen menilai mahasiswa berdasarkan kinerja mahasiswa					
27	Dosen membimbing mahasiswa dengan teliti					
28	Dosen mementingkan acara pribadi dibanding rapat dengan lembaga					
29	Dosen mengajarkan materi menggunakan teori-teori terbaru					
30	Dosen terbuka pada kritik dari mahasiswa.					
31	Dosen mengembalikan hasil ujian mahasiswa					
32	Dosen membagi kelompok diskusi sesuai IPK mahasiswa.					
33	Dosen menyapa mahasiswa dengan hangat					
34	Dosen melakukan komunikasi interpersonal dengan mahasiswa					
35	Dosen melakukan perwalian sesuai ketentuan lembaga					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
36	Dosen memberi bantuan kepada mahasiswa dengan pamrih					
37	Dosen berbicara dengan cara yang mudah dipahami mahasiswa					
38	Dosen mengerti kebutuhan-kebutuhan mahasiswa					
39	Dosen meluangkan waktu untuk memberi perkuliahan tambahan					
40	Dosen memberikan nilai berdasarkan kedekatan dengan mahasiswa					

## 2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* - OCB (X1)

### a. Definisi Konseptual

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela diluar persyaratan pekerjaan untuk keberlangsungan organisasi.

### b. Definisi Operasional

Pada organisasi pendidikan secara operasional *Organizational Citizenship Behavior* adalah penilaian dosen oleh dirinya sendiri tentang perilaku yang dilakukan secara sukarela diluar persyaratan pekerjaan untuk keberlangsungan organisasi.

### c. Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Tabel Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
1	Altruisme ( <i>altruism</i> )	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9	10	10
2	Sikap sportif ( <i>Sportsmanship</i> )	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	20	10
3	Kebijakan kewargaan ( <i>Civic virtue</i> )	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	30	10
4	Promotor organisasi ( <i>Boosterism</i> )	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	40	10

No.	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
	Jumlah Item	36	4	40

#### d. Uji-Coba Instrumen

Uji coba instrumen penelitian yang dilakukan 30 dosen yang tidak termasuk dalam kelompok sampel yang dipilih. Uji coba mempunyai tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

Uji validitas adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen *organizational citizenship behavior* diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini, sehubungan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden sehingga instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ).

Uji Reliabilitas Instrumen dilakukan pada butir-butir soal yang valid, dengan tujuan untuk mengukur tatarf konsistensi atau keajegan instrumen penelitian. Perhitungan Koefisien Reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kriteria minimal Koefisien Reliabilitas lebih besar dari 0.70.

#### e. Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Kisi-Kisi Instrumen: Indikator OCB : (1) Altruisme (*altruism*); (2) Sikap sportif (*sportsmanship*); (3) Kebijakan kewargaan (*civic virtue*); dan (4) Promotor organisasi (*boosterism*).
2. Responden/Penilai adalah dosen
3. Struktur Kalimat (SPO) pada tiap butir soal: Subyek adalah Saya; Predikat adalah perilaku, perbuatan, mengerjakan, dll, yang bisa dirasakan/dilakukan Subyek; O adalah kata keterangan.

4. Skala Nilai: 'Rating Scale' (Skala Peringkat) yang menggambarkan frekuensi/kekerapan: Selalu, Sering, Kadang-2, Pernah dan Tidak Pernah
5. Jumlah Butir Soal: 40 butir soal. Pada tiap indikator diberikan 1 butir soal negatif.

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
1	<i>Interpersonal OCB</i> yaitu diantara rekan kerja saling membantu, mendukung dan mengembangkan para anggota organisasi lainnya yang bersifat melampaui ekspektasi pekerjaan yang normal	Altruisme ( <i>altruism</i> ) yaitu perilaku sukarela untuk membantu karyawan lain yang menghadapi kesulitan memberikan bantuan, menggantikan rekan kerja, menyelesaikan masalah	1	Saya membantu teman dosen walaupun waktu saya terbatas
			2	Saya merikan petunjuk pembuatan silabus kepada teman dosen diluar jam kerja saya
			3	Saya menggantikan jadwal mengajar rekan dosen yang tidak masuk meskipun kesehatan saya terganggu.
			4	Saya meminjamkan buku referensi kepada rekan dosen meskipun masih membutuhkan buku tersebut.
			5	Saya membantu rekan dosen membuat laporan pengabdian masyarakat disela-sela kesibukan saya.
			6	Saya memberikan informasi tentang seminar penulisan jurnal kepada rekan dosen dengan memperbanyak brosur informasi menggunakan dana pribadi.
			7	Saya membantu rekan dosen membuat program dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat meskipun saya dalam keadaan lelah
			8	Saya melaksanakan pengabdian pada masyarakat walaupun dana yang disediakan lembaga terbatas
			9	Saya melakukan kegiatan perwalian melebihi jadwal yang ditentukan
			(10)	Saya melakukan kegiatan perwalian jika ingat
		Sikap sportif ( <i>Sportsman ship</i> ) yaitu perilaku sukarela untuk mentoleransi ketidaknyaman yang tidak bisa dihindarkan,	11	Saya tetap mengajar meskipun LCD tidak bisa digunakan
			12	Saya mengajar dengan kualitas perkuliahan yang terbatas
			13	Saya membatalkan perkuliahan karena In focus mengalami kerusakan
			14	Semangat meneliti saya semakin meningkat ketika mendengar kritikan rekan sekerja mengenai hasil penelitian saya.
			15	Saya bersemangat melakukan penelitian

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		perilaku yang tidak mengeluh dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja.		walaupun buku referensi penelitian di universitas jumlahnya sangat terbatas
			16	Saya melanjutkan penelitian disaat dana penelitian dari universitas tidak cukup mendanai penelitian tersebut.
			17	Saya membeli buku referensi terbaru untuk perkuliahan dengan dana pribadi.
			18	Saya bersemangat melaksanakan kegiatan penyuluhan masyarakat di daerah rawan konflik
			19	Saya bersemangat melaksanakan program pengabdian pada masyarakat meskipun dana dari universitas minim.
			(20)	Saya menghentikan penelitian karena <i>reward</i> yang diberikan universitas kurang memadai.
2	<i>Organisational OCB</i> yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dengan adanya dukungan dan loyalitas terhadap organisasi, bekerja untuk keberlangsungan organisasi.	Kebajikan kewargaan ( <i>Civic virtue</i> ) yaitu perilaku sukarela karyawan mengacu kepada tanggungjawab karyawan untuk berpartisipasi dalam menghadiri rapat,berupaya agar konsumen puas, menyampaikan pendapat, berdiskusi dengan rekan kerja, berkomunikasi agar organisasi menjadi lebih baik	21	Saya menghadiri <i>workshop</i> tentang penelitian yang diadakan universitas walaupun dalam kondisi tidak sehat.
			22	Saya menyampaikan pentingnya pengabdian masyarakat pada rekan dosen walaupun rekan dosen tidak tertarik terhadap kegiatan tersebut.
			23	Saya memilih melakukan tugas universitas dalam rangka penyuluhan pada masyarakat daripada berkumpul bersama keluarga.
			24	Saya berpartisipasi aktif dalam program pengabdian masyarakat walaupun kegiatan tersebut menyita banyak waktu saya.
			25	Saya menghadiri seuruh undangan rapat dari lembaga walaupun tidak ada jam mengajar
			26	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan penelitian walaupun kegiatan tersebut menyita banyak waktu saya.
			27	Saya menghadiri <i>workshop</i> pengabdian pada masyarakat yang diadakan universitas walaupun dalam kondisi tidak sehat
			28	Saya mensosialisasikan vis lembaga pada mahasiswa ditengah kesibukan saya
			29	Saya mengikuti semua aturan lembaga walau bertentangan dengan keinginan saya
			(30)	Saya menghadiri pertemuan alumni daripada hadirimenrapat Prodi
	Promotor	31	Tanpa imbalan, saya menjelaskan keunggulan	

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		organisasi ( <i>Boosterism</i> ) mengacu pada perilaku karyawan yang mewakili organisasi dengan cara yang positif ketika berada di depan umum, jauh dari kantor, dan jauh dari pekerjaan membawa nama baik organisasi, meningkatkan nama baik organisasi, dan menjaga agar organisasi tetap berjalan		prestasi universitas dalam bidang pendidikan kepada masyarakat.
			32	Saya menjelaskan keunggulan peran universitas dalam memfasilitasi penelitian sangat besar meskipun saya mengetahui peran universitas belum memadai.
			33	Tanpa bosan, saya menceritakan keunggulan prestasi universitas dalam bidang penelitian kepada masyarakat.
			34	Saya menuliskan di media sosial tentang keunggulan lembaga walaupun waktu saya terbatas.
			35	Saya mempromosikan lembaga pada saat mempresentasikan hasil penelitian saya di seminar internasional
			36	Saya menjelaskan keunggulan universitas kepada masyarakat dalam bidang penelitian meskipun waktu saya terbatas
			37	Saya menuliskan nama universitas tempat saya mengajar dalam tulisan ilmiah saya meskipun universitas tidak mendanai penelitian saya
			38	Dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat saya menjelaskan keunggulan mutu universitas walaupun menyita waktu saya.
			39	Saya mempromosikan hasil kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan universitas walaupun waktu saya terbatas.
			(40)	Saya membicarakan kelemahan lembaga dalam forum rapat dosen

## f. Instrumen Penelitian

### ANGKET PENELITIAN

#### Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “Kualitas Layanan Ditinjau dari *Organizational Citizenship Behavior*, Keinovatifan, dan Efektivitas Pelatihan” pada dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota XXXXX. Penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket Penelitian ini berisi tentang pernyataan-pernyataan *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu dosen yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu dosen dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada kuesioner ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

XXXXX,     Maret 2017

Hormat Saya,

Peneliti,

(.....)

---

**Organizational Citizenship Behavior Diisi Dosen**
**Identitas Responden**

Status Responden : Dosen Tetap PTS Kota XXXXX

Nama Dosen : .....

Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SL = Selalu (Jika dosen selalu/rutin melakukan hal yang dinyatakan)

SR = Sering ( Jika dosen hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan)

KD = Kadang-kadang (Jika dosen pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan)

P = Pernah (Jika dosen pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan)

TP = Tidak Pernah (Jika dosen sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Saya membantu teman dosen walaupun waktu saya terbatas					
2	Saya merikan petunjuk pembuatan silabus kepada teman dosen diluar jam kerja saya					
3	Saya menggantikan jadwal mengajar rekan dosen yang tidak masuk meskipun kesehatan saya terganggu.					
4	Saya meminjamkan buku referensi kepada rekan dosen meskipun masih membutuhkan buku tersebut.					
5	Saya membantu rekan dosen membuat laporan pengabdian masyarakat disela-sela kesibukan saya.					
6	Saya memberikan informasi tentang seminar penulisan jurnal kepada rekan dosen dengan memperbanyak brosur informasi menggunakan dana pribadi.					
7	Saya membantu rekan dosen membuat program kegiatan pengabdian pada masyarakat meskipun saya dalam keadaan lelah					
8	Saya melaksanakan pengabdian pada masyarakat walaupun dana yang disediakan lembaga terbatas					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
9	Saya melakukan kegiatan perwalian melebihi jadual yang ditentukan					
10	Saya melakukan kegiatan perwalian jika ingat					
11	Saya tetap mengajar meskipun LCD tidak bisa digunakan					
12	Saya mengajar dengan kualitas perkuliahan yang terbatas					
13	Saya membatalkan perkuliahan karena In focus mengalami kerusakan					
14	Semangat meneliti saya semakin meningkat ketika mendengar kritikan rekan sekerja mengenai hasil penelitian saya.					
15	Saya bersemangat melakukan penelitian walaupun buku referensi penelitian di universitas jumlahnya sangat terbatas					
16	Saya melanjutkan penelitian disaat dana penelitian dari universitas tidak cukup mendanai penelitian tersebut.					
17	Saya membeli buku referensi terbaru untuk perkuliahan dengan dana pribadi.					
18	Saya bersemangat melaksanakan kegiatan penyuluhan masyarakat di daerah rawan konflik					
19	Saya bersemangat melaksanakan program pengabdian pada masyarakat meskipun dana dari universitas minim.					
20	Saya menghentikan penelitian karena <i>reward</i> yang diberikan universitas kurang memadai.					
21	Saya menghadiri <i>workshop</i> tentang penelitian yang diadakan universitas walaupun dalam kondisi tidak sehat.					
22	Saya menyampaikan pentingnya pengabdian masyarakat pada rekan dosen walaupun rekan dosen tidak tertarik terhadap kegiatan tersebut.					
23	Saya memilih melakukan tugas universitas dalam rangka penyuluhan pada masyarakat daripada berkumpul bersama keluarga.					
24	Saya berpartisipasi aktif dalam program pengabdian masyarakat walaupun kegiatan tersebut menyita banyak waktu saya.					
25	Saya menghadiri seuruh undangan rapat dari lembaga walaupun tidak ada jam mengajar					
26	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
	penelitian walaupun kegiatan tersebut menyita banyak waktu saya.					
27	Saya menghadiri <i>workshop</i> tentang pengabdian pada masyarakat yang diadakan universitas walaupun dalam kondisi tidak sehat					
28	Saya mensosialisasikan vis lembaga pada mahasiswa ditengah kesibukan saya					
29	Saya mengikuti semua aturan lembaga walau bertentangan dengan keinginan saya					
30	Saya menghadiri pertemuan alumni daripada hadirimenrapat Prodi					
31	Tanpa imbalan, saya menjelaskan keunggulan prestasi universitas dalam bidang pendidikan kepada masyarakat.					
32	Saya menjelaskan keunggulan peran universitas dalam memfasilitasi penelitian sangat besar meskipun saya mengetahui peran universitas belum memadai.					
33	Tanpa bosan, saya menceritakan keunggulan prestasi universitas dalam bidang penelitian kepada masyarakat.					
34	Saya menuliskan di media sosial tentang keunggulan lembaga walaupun waktu saya terbatas.					
35	Saya mempromosikan lembaga pada saat mempresentasikan hasil penelitian saya di seminar internasional					
36	Saya menjelaskan keunggulan universitas kepada masyarakat dalam bidang penelitian meskipun waktu saya terbatas					
37	Saya menuliskan nama universitas tempat saya mengajar dalam tulisan ilmiah saya meskipun universitas tidak mendanai penelitian saya					
38	Dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat saya menjelaskan keunggulan mutu universitas walaupun menyita waktu saya.					
39	Saya mempromosikan hasil kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan universitas walaupun waktu saya terbatas.					
40	Saya membicarakan kelemahan lembaga dalam forum rapat dosen					

### 3. Instrumen Variabel Keinovatifan (X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Keinovatifan adalah tindakan-tindakan melakukan pembaharuan atau menemukan hal-hal baru mulai pada tahap penemuan ide, desain produk/jasa, pengembangan produk/jasa, produksi, dan penggunaannya.

#### b. Definisi Operasional

Pada organisasi pendidikan secara operasional keinovatifan dosen adalah penilaian atasan terhadap dosen tentang tindakan-tindakan pembaharuan atau menemukan hal-hal baru mulai pada penemuan ide, desain produk/jasa, pengembangan produk/jasa, produksi, dan penggunaannya dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi, yang dinilai berdasarkan indikator-indikator variabel keinovatifan.

#### c. Kisi-kisi Instrumen Keinovatifan (X<sub>2</sub>)

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Keinovatifan

N0	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
1	Penciptaan ide baru	1, 2, 3	4	4
2	Perbaikan produk	5, 6, 7, 8	9	5
3	Pengembangan produk	10, 11, 12	13	4
4	Perbaikan visi organisasi	14, 15, 16, 17	18	5
5	Penggunaan model baru	19, 20, 21	22	4
6	Modifikasi proses	23, 24, 25, 26	27	5
7	Perbaikan proses	28, 29, 30	31	4
8	Peningkatan pelayanan	32, 33, 34	35	4
9	Pembaharuan manajemen	36, 37, 38, 39	40	5
Jumlah		31	9	40

#### **d. Uji-Coba Instrumen**

Uji coba instrumen penelitian yang dilakukan 30 dosen yang tidak termasuk dalam kelompok sample yang dipilih. Uji coba mempunyai tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

Uji validitas adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen keinovatifan diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini, sehubungan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden sehingga instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ). Uji reliabilitas instrumen keinovatifan menggunakan butir-butir soal yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Uji Reliabilitas Instrumen dilakukan pada butir-butir soal yang valid, dengan tujuan untuk mengukur tatarf konsistensi atau keajegan instrumen penelitian. Perhitungan Koefisien Reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kriteria minimal Koefisien Reliabilitas lebih besar dari 0.70.

#### **e. Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Keinovatifan (X<sub>2</sub>)**

1. Kisi-Kisi Instrumen: Indikator Keinovatifan: (1) Penciptaan ide baru; (2) Perbaikan produk; (3) Pengembangan produk; (4) Perbaikan visi organisasi; (5) Penggunaan model baru; (6) Modifikasi proses; (7) Perbaikan proses; (8) Peningkatan pelayanan; (9) Pembaharuan manajemen.
2. Responden/Penilai adalah Atasan langsung Dosen (Kaprodi)
3. Struktur Kalimat (SPO) pada tiap butir soal: Subyek adalah Dosen; Predikat adalah perilaku, perbuatan, mengerjakan, dll, yang bisa dilihat/diamat langsung oleh Penilai; O adalah kata keterangan.

4. Skala Nilai: 'Rating Scale' (Skala Peringkat) yang menggambarkan frekuensi/kekerapan: Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah dan Tidak Pernah
5. Jumlah Butir Soal: 40 butir soal. Pada tiap indikator diberikan 1 butir soal negative (nomor soal dalam kurung).

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
1	Keinovatifan dalam pembuatan produk yaitu pengembangan produk baru atau memperbaiki produk lama menjadi baru	Penciptaan ide baru mengacu pada pengajuan ide baru, penerapan ide baru dalam Tridarma PT	1	Dosen mengajukan ide-ide baru untuk perkuliahan yang efektif
			2	Dosen menciptakan model-model baru dalam penelitian
			3	Dosen mengusulkan tempat-tempat baru dalam pengabdian kepada masyarakat
			(4)	Dosen mempertahankan dengan cara-cara lama untuk perkuliahan karena dinilai lebih baik.
		Perbaikan produk mengacu pada perbaikan produk pembelajaran, perbaikan media pembelajaran, perbaikan fasilitas pembelajaran, perbaikan suasana pembelajaran	5	Dosen memperbaharui Rencana Pelaksanaan Perkuliahan sesuai tuntutan lembaga
			6	Dosen memperbaharui media perkuliahan
			7	Dosen memperbaharui model perkuliahan
			8	Dosen memperbaharui tema-tema penelitian saya secara teratur
			(9)	Dosen menunggu instruksi dalam perbaikan proses perkuliahan
		Pengembangan produk mengacu pada pengembangan produk pembelajaran, pengembangan model	10	Dosen meminta masukan tentang Rencana Pelaksanaan Perkuliahan yang sudah dibuat pada dosen lain.
			11	Dosen meminta pendapat mahasiswa untuk memperbaiki perkuliahan
			12	Dosen menghasilkan bahan ajar terbaru dari perkuliahan
			(13)	Dosen yakin perkuliahannya paling disukai

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		pembelajaran, pengembangan model evaluasi, pengembangan pendekatan pada mahasiswa		mahasiswa
		Perbaiki visi organisasi mengacu kepada tindakan memperbaiki visi dan misi organisasi	14	Dosen berjuang agar visi organisasi bisa terwujud
			15	Dosen ikut serta dalam memperbaiki visi organisasi
			16	Dosen menyumbangkan pikiran untuk memperbaiki visi organisasi
			17	Dosen bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi
			(18)	Dosen pilih diam jika diajak bicara perbaikan visi organisasi
2	Keinovatifan dalam proses yaitu memperbaiki proses dalam membuat produk agar lebih efektif	Penggunaan model baru mengacu pada penggunaan model baru dalam pembelajaran, evaluasi, dan pendekatan baru pada mahasiswa	19	Dosen menggunakan pendekatan-pendekatan baru dalam perkuliahan
			20	Dosen menerapkan metode-metode baru dalam pelaksanaan penelitian
			21	Dosen menggunakan evaluasi model baru dalam perkuliahan
			(22)	Dosen mempraktekan cara dan model lama karena dinilai lebih baik
		Modifikasi proses yang mengacu pada memodifikasi proses pembelajaran yang sudah ada agar lebih efektif, memodifikasi proses evaluasi, memodifikasi proses pendekatan pada mahasiswa	23	Dosen memodifikasi penyampaian perkuliahan agar lebih menyenangkan
			24	Dosen mengkombinasikan cara-cara terbaik dalam perkuliahan
			25	Dosen mampu menerapkan cara baru dan cara lama dalam perkuliahan
			26	Dosen belajar agar mampu memodifikasi perkuliahan agar lebih menarik
			(27)	Dosen fokus pada cara perkuliahan terbaru

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		Perbaikan proses mengacu pada perbaikan proses pembelajaran agar lebih efektif, perbaikan model evaluasi, dan perbaikan pendekatan pada mahasiswa	28	Dose memperbaiki menambah buku-buku referensi untuk pembelajaran lebih baik
			29	Dosen menerapkan evaluasi secara menyeluruh dalam perkuliahan
			30	Dosen membimbing mahasiswa untuk belajar lebih efektif.
			(31)	Dosen membiarkan proses perkuliahan sesuai keinginan mahasiswa.
		Peningkatan pelayanan seperti memperbaiki bahan ajar dan disiplin	32	Dosen berupaya memberikan perkuliahan di atas standar
			33	Dosen berupaya melakukan penelitian di atas standar
			34	Dosen berupaya melakukan pengabdian pada masyarakat melebihi standar
			(35)	Dosen melaksanakan tugas sebagai dosen dengan standar yang dibuat oleh dosen sendiri
		Pembaharuan manajemen mengacu pembaharuan perencanaan dan evaluasi pembelajaran	36	Dosen memperbaharui manajemen waktu dalam perkuliahan
			37	Dosen memperbaharui prose pembelajar pembelajaran dalam perkuliahan
			38	Dosen memperbaharui manajemen konten dalam pelaksanaan perkuliahan
			39	Dosen memperbarui sistem manajemen perkuliahan
			(40)	Dosen membiarkan mahasiswa untuk belajar sendiri

#### f. Instrumen (Angket) Penelitian Keinovatifan

#### Keinovatifan Dosen Diisi Atasan

Status Responden : Atasan Dosen PTS  
 Nama Penilai/Responden : .....  
 Nama Dosen : .....  
 Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

- SL = Selalu (Jika dosen selalu/rutin melakukan hal yang dinyatakan)  
 SR = Sering ( Jika dosen hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan)  
 KD = Kadang-kadang (Jika dosen pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan)  
 P = Pernah (Jika dosen pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan)  
 TP = Tidak Pernah (Jika dosen sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Dosen mengajukan ide-ide baru untuk perkuliahan yang efektif					
2	Dosen menciptakan model-model baru dalam penelitian					
3	Dosen mengusulkan tempat-tempat baru dalam pengabdian kepada masyarakat					
4	Dosen mempertahankan dengan cara-cara lama untuk perkuliahan karena dinilai lebih baik.					
5	Dosen memperbaharui Rencana Pelaksanaan Perkuliahan sesuai tuntutan lembaga					
6	Dosen memperbaharui media perkuliahan					
7	Dosen mempebaharui model perkulihan					
8	Dosen memperbaharui tema-tema penelitian saya secara teratur					
9	Dosen menunggu instruksi dalam perbaikan proses perkuliahan					
10	Dosen meminta masukan tentang Rencana Pelaksanaan Perkuliahan yang sudah dibuat pada dosen lain.					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
11	Dosen meminta pendapat mahasiswa untuk memperbaiki perkuliahan					
12	Dosen menghasilkan bahan ajar terbaru dari perkuliahan					
13	Dosen yakin perkuliahannya paling disukai mahasiswa					
14	Dosen berjuang agar visi organisasi bisa terwujud					
15	Dosen ikut serta dalam memperbaiki visi organisasi					
16	Dosen menyumbangkan pikiran untuk memperbaiki visi organisasi					
17	Dosen bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi					
18	Dosen pilih diam jika diajak bicara perbaikan visi organisasi					
19	Dosen menggunakan pendekatan-pendekatan baru dalam perkuliahan					
20	Dosen menerapkan metode-metode baru dalam pelaksanaan penelitian					
21	Dosen menggunakan evaluasi model baru dalam perkuliahan					
22	Dosen mempraktekan cara dan model lama karena dinilai lebih baik					
23	Dosen memodifikasi penyampaian perkuliahan agar lebih menyenangkan					
24	Dosen mengkombinasikan cara-cara terbaik dalam perkuliahan					
25	Dosen mampu menerapkan cara baru dan cara lama dalam perkuliahan					
26	Dosen belajar agar mampu memodifikasi perkuliahan agar lebih menarik					
27	Dosen fokus pada cara perkuliahan terbaru					
28	Dosen memperbaiki menambah buku-buku referensi untuk pembelajaran lebih baik					
29	Dosen menerapkan evaluasi secara menyeluruh dalam perkuliahan					
30	Dosen membimbing mahasiswa untuk belajar lebih efektif.					
31	Dosen membiarkan proses perkuliahan sesuai keinginan mahasiswa.					
32	Dosen berupaya memberikan perkuliahan di atas standar					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
33	Dosen berupaya melakukan penelitian di atas standar					
34	Dosen berupaya melakukan pengabdian pada masyarakat melebihi standar					
35	Dosen melaksanakan tugas sebagai dosen dengan standar yang dibuat oleh dosen sendiri					
36	Dosen memperbaharui manajemen waktu dalam perkuliahan					
37	Dosen memperbaharui prose pembelajar pembelajaran dalam perkuliahan					
38	Dosen memperbaharui manajemen konten dalam pelaksanaan perkulihan					
39	Dosen memperbarui sistem manajemen perkuliahan					
40	Dosen membiarkan mahasiswa untuk belajar sendiri					

#### **4. Instrumen Variabel Efektivitas Pelatihan (X3)**

##### **a. Definisi Konseptual**

Efektivitas pelatihan adalah taraf keberhasilan dari tindakan yang terorganisir dan sistematis berupa kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman atau motivasi individu yang berhubungan dengan pekerjaan.

##### **b. Definisi Operasional**

Pada organisasi pendidikan secara operasional efektivitas pelatihan adalah penilaian dosen terhadap dirinya sendiri tentang taraf keberhasilan dari tindakan lembaga yang terorganisir dan sistematis berupa kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman atau motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai dosen, yang diukur menggunakan angket penelitian dengan berdasarkan indikator-indikator Efektivitas Pelatihan.

**c. Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Pelatihan (X<sub>3</sub>)**

Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Pelatihan

No.	Indikator	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
1	Analisa materi yang dibutuhkan	1, 2, 3, 4, 5	5	5
2	Seleksi peserta pelatihan	6,7, 8, 9	10	5
3	Penetapan tujuan pelatihan	11, 12, 13, 14	15	5
4	Rancangan kegiatan pelatihan	16, 17, 18, 19	20	5
5	Fasilitas pelatihan	21, 22, 23, 24	25	5
6	Penyampaian materi pelatihan	26, 27, 28, 29	30	5
7	Mengukur efektivitas pelatihan;	31, 32, 33, 34	35	5
8	Perbaikan pelatihan.	36, 37, 38, 39	40	5
Jumlah item		<b>32</b>	<b>8</b>	<b>40</b>

**d. Uji-Coba Instrumen**

Uji coba instrumen penelitian yang dilakukan 30 dosen yang tidak termasuk dalam kelompok sample yang dipilih. Uji coba mempunyai tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

Uji validitas adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen efektivitas pelatihan diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini, sehubungan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden sehingga instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ).

Uji Reliabilitas Instrumen dilakukan pada butir-butir soal yang valid, dengan tujuan untuk mengukur tataraf konsistensi atau keajegan instrumen penelitian. Perhitungan Koefisien Reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kriteria minimal Koefisien Reliabilitas lebih besar dari 0.70.

**e. Lembar Kerja Instrumen Efektivitas Pelatihan (X<sub>3</sub>)**

1. Kisi-Kisi Instrumen: Indikator Efektivitas Pelatihan : (1) Analisa materi yang dibutuhkan; (2) Seleksi peserta pelatihan; (3) Penetapan tujuan; (4) Rancangan kegiatan pelatihan; (5) Fasilitas pelatihan; (6) Penyampaian materi pelatihan; (7) Mengukur efektivitas pelatihan; (8) Perbaikan pelatihan..
2. Responden/Penilai adalah Dosen
3. Struktur Kalimat (SPO) pada tiap butir soal: Subyek adalah Saya; Predikat adalah perilaku, perbuatan, mengerjakan, dll, yang dilakukan/dirasakan langsung oleh Subyek, O adalah kata keterangan.
4. Skala Nilai: 'Rating Scale' (Skala Peringkat) yang menggambarkan frekuensi/kekerapan: Selalu, Sering, Kadang-2, Pernah dan Tidak Pernah
5. Jumlah Butir Soal: 40 butir soal. Pada tiap indikator diberikan 1 butir soal negative (nomor soal dalam kurung).

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
1	Analisis kebutuhan pelatihan yaitu tindakan-tindakan pengkajian atas kebutuhan pelatihan	Analisa materi yang dibutuhkan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap apa yang dibutuhkan	1	Saya mengisi format kebutuhan materi pelatihan
			2	Saya mengajukan usulan materi pelatihan ketika ada analisis kebutuhan pelatihan
			3	Saya mengapresiasi materi pelatihan hasil analisa kebutuhan pelatihan
			4	Saya mengikuti pelatihan sesuai analisis kebutuhan
			(5)	Saya mendapat pelatihan dengan materi yang sama dalam berbagai pelatihan
		Seleksi peserta pelatihan meliputi siapa-siapa dan	6	Saya mengikuti seleksi sebelum pelatihan
			7	Saya bekerja keras agar dapat mengikuti pelatihan

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		bagaimana peserta dapat mengikuti pelatihan	8	Saya menyiapkan diri untuk bisa ikut pelatihan
			9	Saya terpilih dari sekian dosen untuk ikut pelatihan
			(10)	Saya bertemu dengan peserta yang sama dalam pelatihan-pelatihan
2	Desain pelatihan yaitu merancang perencanaan dan pelaksanaan pelatihan	Penetapan tujuan pelatihan mengacu pada tujuan yang akan dicapai dalam pelatihan	11	Saya mengikuti pelatihan dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya
			12	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
			13	Saya berupaya mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan secara maksimal
			14	Saya memberikan masukan pada tujuan pelatihan yang ditetapkan
			(15)	Saya mengikuti pelatihan walaupun tanpa tujuan
		Rancangan kegiatan pelatihan mengacu pada jadwal, metode, model dan administrasi pelatihan	16	Saya mengikuti pelatihan yang acaranya sudah disusun dengan rapi
			17	Saya mengikuti pelatihan dengan pembicara sesuai kompetensi
			18	Saya mengikuti pelatihan dengan materi sesuai dengan kebutuhan
			19	Saya mengikuti pelatihan yang tidak membosankan
			(20)	Saya mengikuti pelatihan walaupun pemateri kurang kompeten
3	Pelaksanaan pelatihan yaitu tindakan presentasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diimplementasikan dalam pelatihan	Fasilitas pelatihan mengacu kepada tempat, tata ruang, pencahayaan, waktu, perlengkapan, konsumsi, dan dokumentasi materi, modul, dan administrasi	21	Saya mengikuti pelatihan dengan ruangan berpendingin
			22	Saya mengikuti pelatihan dengan pencahayaan yang memadai
			23	Saya mengikuti pelatihan dengan modul-modul yang bagus
			24	Saya mengikuti pelatihan dengan narasumber yang kompeten
			(25)	Saya mengikuti pelatihan dengan fasilitas alakadarnya
		Penyampaian materi pelatihan mengacu kepada isi, suasana belajar dan keterlibatan peserta, kualitas	26	Saya memahami materi pelatihan yang disampaikan
			27	Saya bertanya kepada narasumber pelatihan ketika saya tidak paham
			28	Saya mengkritisi materi pelatihan jika tidak sesuai acara pelatihan

No	Indikator	Rincian Indikator	No	Butir-Butir Soal
		tenaga pengajar, tenaga pelatih yang ahli dan mengerti kondisi psikologis peserta pelatihan, derajat keefektifan perolehan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari proses pelatihan yang dibawa ke dalam pekerjaan, metode	29	Saya mendalami materi pelatihan diluar pelatihan
			(30)	Saya mendengarkan materi sambil membuka-buka cellphone
4	Evaluasi pelatihan yaitu tindakan yang dilakukan untuk mengukur efektifitas dan perbaikan pelatihan	Mengukur efektifitas pelatihan yaitu tindakan memeriksa ketercapaian antara tujuan dengan yang diperoleh dari pelatihan	31	Saya mengisi lembar evaluasi materi pelatihan
			32	Saya mengisi lembar evaluasi fasilitas pelatihan
			33	Saya mengisi lembar evaluasi kompetensi narasumber pelatihan
			34	Saya inisiatif memberikan masukan pelaksanaan pelatihan
			(35)	Saya membiarkan pelatihan berjalan apadanya
		Perbaikan pelatihan yaitu tindakan-tindakan memperbaiki program pelatihan dan meningkatkan aplikasi dari pelatihan, memperbaiki standar pelatihan. menginvestigasi kekuatan dan kelemahan pelatihan	36	Saya memberikan masukan untuk pelatihan lanjutan
			37	Saya merekomendasikan model-model pelatihan yang efektif
			38	Saya memberikan saran konstruktif atas inisiatif sendiri
			39	Saya menginginkan pelatihan yang lebih baik
			(40)	Saya memberikan saran perbaikan bila diminta

## f. Instrumen Penelitian

### Efektivitas Pelatihan Diisi Dosen

Status Responden : Dosen PTS Kota XXXXX

Nama Dosen : .....

Unit Kerja : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SL = Selalu (Jika dosen selalu/rutin melakukan hal yang dinyatakan)

SR = Sering ( Jika dosen hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan)

KD = Kadang-kadang (Jika dosen pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan)

P = Pernah (Jika dosen pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan)

TP = Tidak Pernah (Jika dosen sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Saya mengisi format kebutuhan materi pelatihan					
2	Saya mengajukan usulan materi pelatihan ketika ada analisis kebutuhan pelatihan					
3	Saya mengapresiasi materi pelatihan hasil analisa kebutuhan pelatihan					
4	Saya mengikuti pelatihan sesuai analisis kebutuhan					
5	Saya mendapat pelatihan dengan materi yang sama dalam berbagai pelatihan					
6	Saya mengikuti seleksi sebelum pelatihan					
7	Saya bekerja keras agar dapat mengikuti pelatihan					
8	Saya menyiapkan diri untuk bisa ikut pelatihan					
9	Saya terpilih dari sekian dosen untuk ikut pelatihan					
10	Saya bertemu dengan peserta yang sama dalam pelatihan-pelatihan					
11	Saya mengikuti pelatihan dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
12	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan					
13	Saya berupaya mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan secara maksimal					
14	Saya memberikan masukan pada tujuan pelatihan yang ditetapkan					
15	Saya mengikuti pelatihan walaupun tanpa tujuan					
16	Saya mengikuti pelatihan yang acaranya sudah disusun dengan rapi					
17	Saya mengikuti pelatihan dengan pembicara sesuai kompetensi					
18	Saya mengikuti pelatihan dengan materi sesuai dengan kebutuhan					
19	Saya mengikuti pelatihan yang tidak membosankan					
20	Saya mengikuti pelatihan walaupun pemateri kurang kompeten					
21	Saya mengikuti pelatihan dengan ruangan berpendingin					
22	Saya mengikuti pelatihan dengan pencahayaan yang memadai					
23	Saya mengikuti pelatihan dengan modul-modul yang bagus					
24	Saya mengikuti pelatihan dengan narasumber yang kompeten					
25	Saya mengikuti pelatihan dengan fasilitas alakadarnya					
26	Saya memahami materi pelatihan yang disampaikan					
27	Saya bertanya kepada narasumber pelatihan ketika saya tidak paham					
28	Saya mengkritisi materi pelatihan jika tidak sesuai acara pelatihan					
29	Saya mendalami materi pelatihan diluar pelatihan					
30	Saya mendengarkan materi sambil membuka-buka cellphone					
31	Saya mengisi lembar evaluasi materi pelatihan					
32	Saya mengisi lembar evaluasi fasilitas pelatihan					
33	Saya mengisi lembar evaluasi kompetensi					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
	narasumber pelatihan					
34	Saya inisiatif memberikan masukan pelaksanaan pelatihan					
35	Saya membiarkan pelatihan berjalan apadanya					
36	Saya memberikan masukan untuk pelatihan lanjutan					
37	Saya merekomendasikan model-model pelatihan yang efektif					
38	Saya memberikan saran konstruktif atas inisiatif sendiri					
39	Saya menginginkan pelatihan yang lebih baik					
40	Saya memberikan saran perbaikan bila diminta					

#### D. Teknik Analisis Data Kuantitatif

##### 1. Mencari Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan Regresi Sederhana yang dicari dalam penelitian ini meliputi variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ), variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ) serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ), dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ).

Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut: Persamaan Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_1$ . Persamaan Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel keinovatifan ( $X_2$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_2$ . Persamaan Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_3$ . Persamaan Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_1.X_2$ . Persamaan

Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan variabel keperibadian dosen ( $X_3$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_2.X_3$ . Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_1.X_3$ . Persamaan Regresi Sederhana variabel kualitas layanan dosen (Y) atas *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ) serta variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), model persamaan regresinya  $\hat{Y} = a + b X_1.X_2.X_3$ .

## 2. Uji Keberartian dan Kelinearan Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan Regresi Sederhana variabel Y atas  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ , perlu diuji keberartian dan kelinearannya. Uji ini dilakukan dengan mengelompokkan skor variabel Y, baik Y atas  $X_1$ , Y atas  $X_2$ , Y atas  $X_3$ , Y atas  $X_1.X_2$ , Y atas  $X_2.X_3$ , Y atas  $X_1.X_3$  maupun Y atas  $X_1.X_2.X_3$ . Kemudian hasil perhitungan dimasukkan ke dalam daftar ANAVA guna memperoleh  $F_{\text{hitung}}$ .

## 3. Mencari persamaan regresi ganda

Model Persamaan Regresi Ganda yang diperlukan adalah  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_1X_1.b_2X_2 + b_2X_2.b_3X_3 + b_1X_1.b_3X_3 + b_1X_1.b_2X_2.b_3X_3$ . Sebelum model persamaan regresi ganda diperlukan, persamaan ini perlu diuji keberartiannya. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang didapat tersebut berarti atau tidak, untuk menjelaskan mengenai hubungan antar variabel-variabel. Uji keberartian regresi ganda ini menggunakan rumus F.

## 4. Mencari Korelasi antar Variabel

Korelasi yang dimaksud adalah korelasi antar variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dengan variabel kualitas layanan dosen (Y), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dengan variabel kualitas layanan dosen (Y) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ) dengan variabel kualitas layanan dosen (Y), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dengan variabel kualitas layanan dosen (Y), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan efektivitas pelatihan ( $X_3$ ) dengan variabel kualitas layanan dosen (Y), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), dengan variabel kualitas layanan dosen (Y), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel

keinovatifan ( $X_2$ ) dan efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), dengan variabel kualitas layanan dosen ( $Y$ ), tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data korelasi antara variabel-variabel tersebut. Koefisien dihitung dengan menggunakan keberartian korelasi variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

### **5. Mencari Korelasi Ganda**

Perhitungan ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ), variabel keperibadian dosen ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ), variabel keinovasian ( $X_2$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ) serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), secara bersama-sama dengan variabel kualitas layanan dosen ( $Y$ ), dengan menggunakan statistik korelasi ganda. Uji keberartian korelasi ganda dengan menggunakan Uji F.

### **6. Menentukan Kontribusi dari Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , $X_1$ dan $X_2$ , $X_2$ dan $X_3$ , $X_1$ dan $X_3$ , serta $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ , Baik Secara Sendiri-Sendiri maupun Secara Bersama-Sama dengan $Y$**

Perhitungan ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ), dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel keinovatifan ( $X_2$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ) serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), variabel keinovatifan ( $X_2$ ) dan variabel efektivitas pelatihan ( $X_3$ ), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan variabel kualitas layanan dosen ( $Y$ ). Untuk mengetahui besarnya sumbangan tersebut dilakukan melalui koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisiennya.

### E. Hipotesis Statistik

1. Hubungan antara OCB dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:
 

$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak terdapat hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y1} > 0$  : Terdapat hubungan positif *organizational citizenship behavior* dengan kualitas layanan
2. Hubungan antara Keinovatifan dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:
 

$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$  Tidak terdapat hubungan keinovatifan dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y2} > 0$  Terdapat hubungan positif keinovatifan dengan kualitas layanan
3. Hubungan antara Efektivitas Pelatihan dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:
 

$H_0 : \rho_{y3} \leq 0$  Tidak terdapat hubungan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y3} > 0$  Terdapat hubungan positif efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan
4. Hubungan antara OCB dan Keinovatifan secara bersama-sama dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Styatistik:
 

$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$  Tidak terdapat hubungan *organizational citizenship behavior* dan keinovatifan dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y12} > 0$  : Terdapat hubungan positif *organizational citizenship behavior* dan keinovasian dengan kualitas layanan
5. Hubungan antara OCB dan Efektivitas Pelatihan secara bersama-sama dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:
 

$H_0 : \rho_{y13} \leq 0$  Tidak terdapat hubungan *organizational citizenship behavior* dan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y13} > 0$  Terdapat hubungan positif *organizational citizenship behavior* dan efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan

6. Hubungan antara Keinovatifan dan Efektivitas Pelatihan secara bersama-sama dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho_{y23} \leq 0$  Tidak terdapat hubungan keinovatifan dan efektivitas pelatihan secara bersama-sama dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y23} > 0$  Terdapat hubungan positif keinovatifan, efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan

7. Hubungan antara OCB, Keinovatifan dan Efektivitas Pelatihan secara bersama-sama dengan Kualitas Layanan dinyatakan dengan Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho_{y123} \geq 0$  Tidak terdapat hubungan *organizational citizenship behavior*, keinovatifan, efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan

$H_1 : \rho_{y123} > 0$  Terdapat hubungan positif *organizational citizenship behavior*, keinovatifan, efektivitas pelatihan dengan kualitas layanan.

**Keterangan :**

$H_0$  : Hipotesis nol, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Y

$H_1$  : Hipotesis alternatif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel X dengan Y

$\rho_{y1}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y

$\rho_{y2}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel Y

$\rho_{y3}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_3$  dengan variabel Y

$\rho_{y12}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$\rho_{y13}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$\rho_{y23}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_2$  dan variabel  $X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$\rho_{y123}$  : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , variabel  $X_3$  dengan variabel Y.

## BAB IV ANALISIS SITOREM

### A. PENGERTIAN TENTANG ANALISIS SITOREM

1. Pengertian dan Kegunaan
  - a. SITOREM adalah singkatan dari “*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*”, yang secara umum dapat diartikan sebagai suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan “*Operation Research*” dalam bidang Manajemen Pendidikan (Soewarto Hardhienata, 2017).
  - b. Dalam konteks penelitian-penelitian Korelasional dan Analisis Jalur, SITOREM digunakan sebagai metode untuk melakukan:
    - 1) Identifikasi kekuatan hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.
    - 2) Analisis Nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian
    - 3) Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*”.
  - c. Berdasarkan identifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, dan berdasarkan bobot dari masing-masing indikator dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka dapat disusun urutan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan.
2. Identifikasi kekuatan hubungan (atau pengaruh) antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan sebagai berikut:
  - a. Pada penelitian Korelasional, kekuatan hubungan dinyatakan berdasarkan besarnya koefisien korelasi antar variabel penelitian. Semakin tinggi koefisien korelasi, maka semakin tinggi kekuatan hubungan antar variabel penelitian
  - b. Pada penelitian Analisis Jalur, kekuatan hubungan dinyatakan dengan besarnya pengaruh (Koefisien Jalur atau *Phi*) suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien jalur, maka semakin tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian (sumber data diambil dari Deskripsi Data Hasil Penelitian pada BAB IV Tesis/Disertasi).

Penggunaan Analisis SITOREM dalam penelitian Tesis/Disertasi Mahasiswa dilakukan melalui tahapan-tahapan Analisis Kontribusi, Analisis Indikator-indikator Variabel Penelitian, Analisis Bobot Indikator Variabel Penelitian, dan Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator, sebagaimana masing-masing diuraikan di bawah ini.

#### B. ANALISIS KONTRIBUSI (KOEFSISIEN DETERMINASI)

Pada tahap ini dilakukan Analisis Kontribusi Variabel-variabel Bebas terhadap Variabel Terikat, yaitu dengan menggunakan formula perhitungan Koefisien Determinasi. Besarnya Koefisien Determinasi dihitung dari Kuadrat Koefisien Korelasi (atau Koefisien Korelasi dikuadratkan) (Supardi U.S., 2013: 188).

Berdasarkan Rancangan Penelitian Korelasional dalam penelitian ini, maka Analisis Kontribusi dapat dirancang sebagaimana digambarkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel: Analisis Kontribusi Variabel-Variabel Penelitian

NO	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL PENELITIAN	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Kontribusi (%)
1	Hubungan antara OCB dengan Kualitas Layanan	$r_{y1}$	$(r_{y1})^2$	.. %
2	Hubungan antara Keinovatifan dengan Kualitas Layanan	$r_{y2}$	$(r_{y2})^2$	.. %
3	Hubungan antara Efektivitas Pelastihan dengan Kualitas Layanan	$r_{y3}$	$(r_{y3})^2$	.. %

Berdasarkan hasil Analisis Kontribusi tersebut di atas, maka disusun urutan hubungan antar variabel dimulai dengan variabel yang memiliki Koefisien Korelasi tertinggi.

#### C. ANALISIS INDIKATOR-INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian (sumber data diambil dari Deskripsi Data Hasil Penelitian pada BAB IV Tesis/Disertasi).

#### CONTOH PERHITUNGAN:

##### RATA-RATA SKOR INDIKATOR VARIABEL “KEINOVATIFAN”

Jumlah Sampel/Subyek: 136 orang; Skala Nilai Likert: Skor 1 terendah s/d 5 tertinggi

NO	NAMA SUBYEK	SKOR INDIKATOR KEINOVATIFAN (CONTOH 8 INDIKATOR)								
		Penciptaan	Perbaikan	Pengembangan	Visi	Model Baru	Proses	Pelayanan	Manajemen	RATA-2

1	Ast	4	5	5	4	5	4	5	5	4.6
2	Ant	3	4	5	4	4	4	5	5	4.2
3	Bet	3	3	4	3	3	5	4	4	3.6
4	Cap	4	4	4	3	4	5	3	4	3.9
....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
136	Zack	4	5	4	4	4	5	4	4	4.2
TOTAL		500	557	584	500	537	584	568	596	553
RATA-RATA		3.7	4.1	4.3	3.7	3.9	4.3	4.2	4.4	4.1

Keterangan: Rata-Rata Skor tiap indikator ditampilkan dalam Gambar SITOREM

#### D. ANALISIS BOBOT INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Analisis Bobot masing-masing indikator dihitung berdasarkan penilaian (judgment) seorang atau beberapa orang pakar berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*” pada tiap indikator terhadap variabelnya (tiap variabel terdiri dari beberapa indikator), yaitu sebagai berikut:

1. Aspek “*Cost*”, yaitu biaya, waktu, upaya (effort), atau sumberdaya yang diperlukan pada indikator tersebut. Semakin tinggi “*cost*” suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator di dalam suatu variabel.
2. Aspek “*Benefit*”, yaitu manfaat, kegunaan, atau kontribusi yang diberikan indikator tersebut terhadap variabelnya. Semakin tinggi “*benefit*” suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.
3. Aspek “*Urgency*”, yaitu seberapa besar dorongan, desakan atau kebutuhan dari suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin besar “*urgency*” suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.
4. Aspek “*Importance*”, yaitu seberapa besar taraf pentingnya suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin tinggi taraf “*importance*” suatu indikator, makasemakinbesar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.

#### CONTOH PENILAIAN BOBOT SUATU INDIKATOR

VARIABEL: Keinovatifan

Kekuatan Hubungan dengan Variabel Terikat (Kualitas Layanan):  $r = 0.852$ .

NO	INDIKATOR	PENILAIAN (JUDGMENT) PAKAR				TOTAL	BOBOT (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Penciptaan Ide/Produk Baru	2	1	1	2	6	12%
2	Perbaikan/Renovasi Produk	0	0	0	0	0	0%
3	Pengembangan Produk	2	2	1	2	7	15%
4	Perumusan Visi Organisasi	1	1	1	1	4	8%
5	Penggunaan Model Baru	0	1	0	0	1	2%
6	Modifikasi Proses	2	4	4	5	15	30%
7	Peningkatan Layanan	1	1	1	1	4	8%
8	Pembaharuan Manajemen	2	4	2	4	12	25%
TOTAL						49	100%

Keterangan:

- 1) Penilaian menggunakan Skala Nilai terendah 1 dan tertinggi 5 (dengan Skor 0 bila tak dapat dinilai – tidak tampak atau tidak diketahui). Penilaian (skor) pada tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi (peranan) yang seharusnya terjadi pada tiap indikator dari sudut penilaian pakar atau para pakar.
- 2) Berdasarkan Total Skor (49) dibuat perhitungan proporsional pada kolom BOBOT. Angka % tersebut menunjukkan BOBOT dari indikator-indikator tersebut. Bobot Indikator merupakan gambaran tentang proporsi (perbandingan) besarnya peranan antar indikator-indikator di dalam suatu variabel, menurut penilaian pakar. Semakin besar Bobot (%) suatu indikator, berarti semakin besar tuntutan peranan pada indikator tersebut.
- 3) Berdasarkan Bobot masing-masing indikator, kemudian disusun peringkat indikator di dalam variabel tersebut (lihat gambar CONTOH HASIL ANALISIS SITOREM di bawah ini).

#### E. ANALISIS PENETAPAN KLASIFIKASI INDIKATOR

1. Setelah diperoleh Rata-Rata Skor Hasil Penelitian pada tiap indikator dan Bobot (%) masing-masing Indikator, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis untuk menetapkan klasifikasi indikator-indikator variabel penelitian, yaitu menjadi (a) Kelompok Indikator yang perlu segera diperbaiki (Bobot Tinggi dan Skor Rendah), dan (b) Kelompok Indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan (Bobot Tinggi dan Skor Tinggi), sebagaimana digambarkan pada table berikut ini.

Tabel Penetapan Klasifikasi Indikator  
(Contoh: Variabel “Keinovatifan”)

NO	Indikator-indikator Variabel Keinovatifan (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Modifikasi Proses	30%	4.3	(30%)(4.3): Dipertahankan atau dikembangkan
2	Pembaharuan Manajemen	25%	4.4	(25%)(4.4): Dipertahankan atau dikembangkan
3	Pengembangan Produk	15%	4.3	(15%)(4.3): Dipertahankan atau dikembangkan
4	Penciptaan Ide/Produk Baru	12%	3.7	(12%)(3.7): Prioritas 1 untuk segera Diperbaiki
5	Peningkatan Layanan	8%	4.2	(8%)(4.2): Dipertahankan atau dikembangkan
6	Perumusan Visi Organisasi	8%	3.7	(8%)(3.7): Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
7	Penggunaan Model Baru	2%	3.9	(2%)(3.9): Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
8	Perbaikan/Renovasi Produk	0%	4.1	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)
	Jumlah/Rata-Rata	100%	4.1	

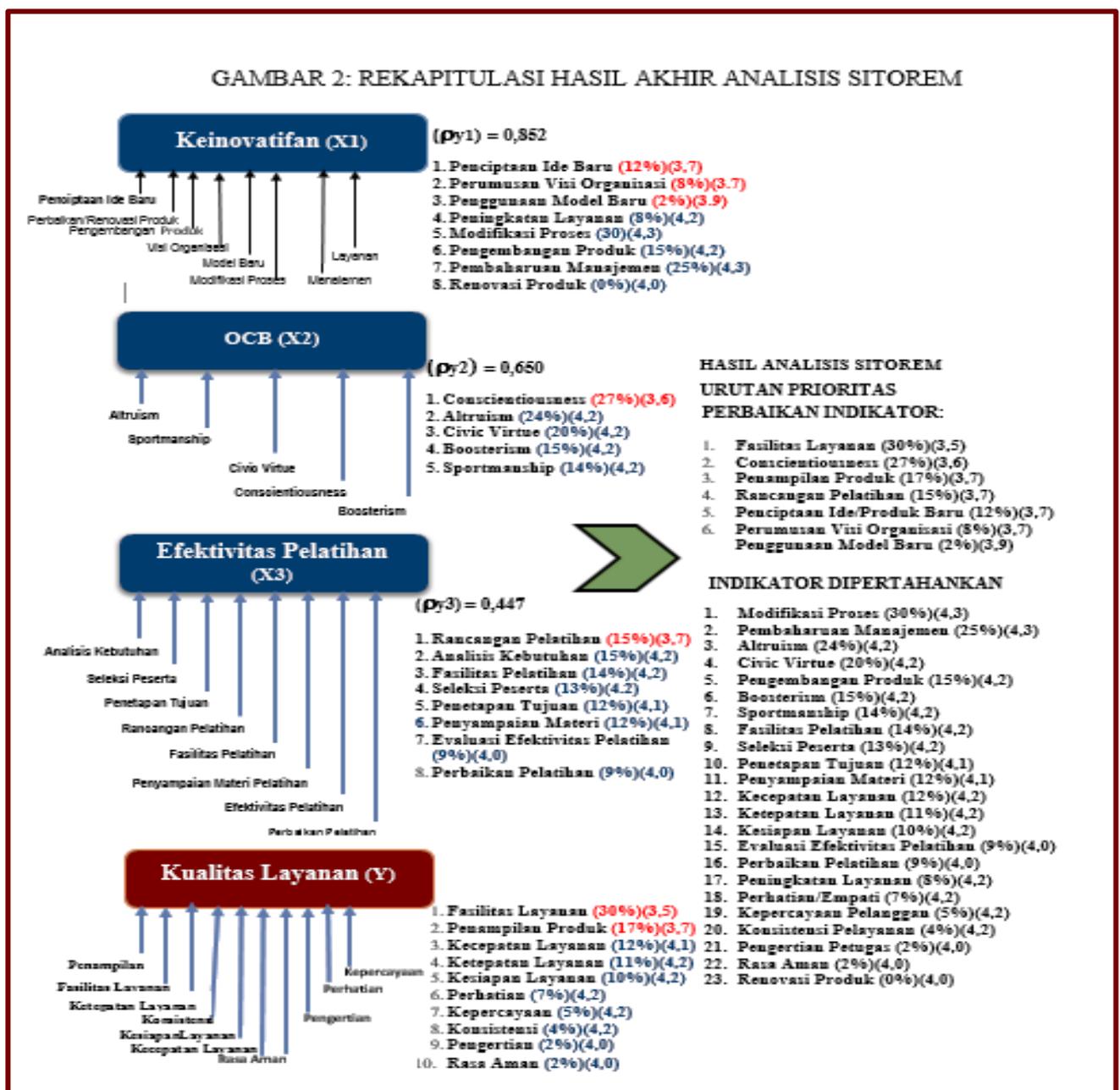
CATATAN: dilakukan dengan cara yang sama untuk tiap variabel penelitian. No 4, 6 dan 7 termasuk ditetapkan sebagai Prioritas untuk segera diperbaiki.

2. Hasil Analisis Penetapan Klasifikasi Indikator adalah berupa penetapan kelompok indikator yang perlu segera diperbaiki dan kelompok indikator yang dipertahankan atau dikembangkan kelak.

3. Dengan cara yang sama seperti pada table tersebut diatas, dilakukan pada variabel-variabel penelitian lainnya. Selanjutnya berdasarkan peringkat indikator-indikator pada tiap variabel penelitian dapat ditentukan PRIORITAS indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki atau ditingkatkan, dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan (lihat Contoh Gambar SITOREM di bawah ini).
4. Indikator-indikator yang menjadi PRIORITAS merupakan temuan penelitian yang digunakan untuk menyusun Rencana Aksi (Action Plan) dalam BAB V Disertasi.

## F. HASIL AKHIR ANALISIS SITOREM

Secara ringkas hasil akhir Analisis SITOREM dapat digambarkan berikut di bawah ini.



## LAMPIRAN:

### INSTRUMEN PENILAIAN BOBOT INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Contoh Instrumen Penilaian Bobot Indikator Variabel Penelitian  
Berdasarkan Penilaian Pakar (Expert Judgement)

#### A. RESPONDENT

NAMA PENILAI	(nama dan gelar)
JABATAN/PROFESI	(relevansi dengan kepakaran tentang variabel penelitian)
INSTITUSI PENILAI	(relevansi institusi dengan proses penilaian))
INSTITUSI-2 YANG DINILAI	(kelompok institusi yang menjadi tempat penelitian)
TANGGAL PENILAIAN	(sesuai dengan jadwal penelitian)

#### B. DESKRIPSI INSTRUMEN PENILAIAN

1. *Penilai* diminta untuk memberikan penilaian terhadap indikator-indikator variabel penelitian yang telah ditetapkan dalam suatu forum seminar disertai mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Pakuan.
2. *Institusi yang Dinilai*: Penilaian dilakukan terhadap kondisi pada umumnya dari kelompok organisasi yang menjadi tempat penelitian. Misal: SD Negeri se-Kota Bogor.
3. Penilaian didasarkan pada 4 aspek, yaitu sebagai berikut:
  - a. Aspek “*Cost*” (Cost), yaitu biaya, waktu, upaya (effort), atau sumberdaya yang diperlukan pada indikator tersebut. Semakin tinggi “*cost*” suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator di dalam suatu variabel.
  - b. Aspek “*Benefit*” (Bfit), yaitu manfaat, kegunaan, atau kontribusi yang diberikan indikator tersebut terhadap variabelnya. Semakin tinggi “*benefit*” suatu indikator, berarti semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.
  - c. Aspek “*Urgency*” (Urg), yaitu seberapa besar dorongan, desakan atau kebutuhan dari suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin besar “*urgency*” suatu indikator, berate semakin besar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel
  - d. Aspek “*Importance*” (Imp), yaitu seberapa besar taraf pentingnya suatu indikator di dalam suatu variabel. Semakin tinggi taraf “*importance*” suatu indikator, makasemakinbesar peranan indikator tersebut di dalam suatu variabel.
4. Skala Nilai digunakan untuk menilai tinggi-rendahnya *peranan/pengaruh* aspek-aspek penilaian pada tiap indikator. Menggunakan Skala 1 s/d 5, yaitu Nilai 1: Rendah Sekali, Nilai 2: Rendah; Nilai 3: Sedang (Moderate); Nilai 4: Tinggi; Nilai 5: Tinggi Sekali.
5. Penilaian dilakukan pada tiap indikaor dari variabel-variabel penelitian di bawah ini, yaitu dengan memberikan Nilai pada tempat yang tersedia.

#### C. PENILAIAN BOBOT INDIKATOR PADA TIAP VARIABEL PENELITIAN

Berikanlah Nilai (Skala 1 – 5) pada tiap aspek dari tiap indkator.

1. CONTOH: Variabel Kualitas Layanan (Service Quality).

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Tangibles						
2	Reliability						
3	Responsiveness						

4	Empathy						
5	Assurance						
TOTAL							100%

Catatan:

Bobot tiap indikator dihitung dari “Nilai Indikator” dibagi “Total Nilai Variabel” dikali 100%.

2. CONTOH: Variabel Keinovatifan (Tarf Inovasi)

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Penciptaan Ide/Produk						
2	Perbaikan/Renovasi Produk						
3	Pengembangan Produk						
4	Perumusan Visi Organisasi						
5	Pengembangan Model						
6	Modifikasi Proses						
7	Peningkatan Layanan						
8	Pembaharuan Manajemen						
TOTAL							100%

Catatan:

Bobot tiap indikator dihitung dari “Nilai Indikator” dibagi “Total Nilai Variabel” dikali 100%.

3. CONTOH: Variabel OCB (Organizational Citizenship Behavior)

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Altruism						
2	Courtesy						
3	Conscientiousness						
4	Sportmanship						
5	Bossterism						
TOTAL							100%

Catatan:

Bobot tiap indikator dihitung dari “Nilai Indikator” dibagi “Total Nilai Variabel” dikali 100%.

4. CONTOH: Variabel Efektivitas Pelatihan (Training Effectiveness)

NO	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT (%)
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Analisis Kebutuhan Pelatihan						
2	Seleksi Peserta Pelatihan						
2	Penetapan Tujuan Pelatihan						
3	Rancangan Program Pelatihan						
4	Fasilitas (Sarpras) Pelatihan						
5	Penyampaian Materi Pelatihan						
6	Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan						
7	Perbaikan Program Pelatihan						
TOTAL							100%

Catatan:

Bobot tiap indikator dihitung dari “Nilai Indikator” dibagi “Total Nilai Variabel” dikali 100%.

Terimakasih atas kesediaan memberikan penilaian.

## REFERENSI

- Maulana (2017). Analisis Sequential Explanatori Kualitas Layanan Dosen Ditinjau dari *Organizational Citizenship Behavior*, Keinovatifan dan Efektivitas Pelatihan. *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor*
- Rita Retnowati (2007). *Metodologi Penelitian*. Bogor : Universitas Pakuan.
- Soewarto Hardhienata (2017). “The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management”. *IOP Conference Series: Material Science and Engineering, Vol. 166 (doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007)*.
- Supardi U.S. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Widodo Sunaryo (2018). *Penyusunan Instrumen Penelitian Melalui Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP)*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.