

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Gambaran Umum Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara

Universitas Haluoleo diresmikan sebagai Perguruan Tinggi Negeri pada tanggal, 19 Agustus 1981 berdasarkan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 1981 dan telah memasuki usia 24 tahun.

Visi Universitas Haluoleo pada tahun 2010 menjadi salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang Maju dan Mandiri di Indonesia. Dalam mewujudkan visi maka ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam upaya mempertahankan keberlanjutan pembangunan nasional dan regional.
2. Menciptakan suasana akademik ( *academic Atmosfer* ) yang sehat di antara mahasiswa, dosen dan tenaga administrasi yang dapat mendorong proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas.
3. Mengaplikasikan hasil-hasil penelitian secara luas melalui pengabdian kepada masyarakat.
4. Menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai kebutuhan masyarakat.
5. Memberikan bantuan keahlian dalam mengidentifikasi masalah Pembangunan serta mencari alternative pemecahannya melalui

penelitian ilmiah.

6. Menyelenggarakan program pascasarjana S2/S3 dan pendidikan professional ( Statuta Unhalu, 2002 ).

Upaya pencapaian visi dan missi maka ditetapkan strategi pengembangan Universitas Haluoleo dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal serta memperhatikan 4 (empat ) isu pendidikan nasional yaitu **relevansi, mutu, efisiensi dan pemerataan**, maka untuk jangka waktu 10 tahun mendatang Universitas Haluoleo ( 1997 – 2007 ) menetapkan strategi pengembangan untuk mewujudkan visi 2020 sebagai berikut :

### **1. Strategi Pengembangan Pendidikan**

Strategi pengembangan pendidikan Universitas Haluoleo mencakup sistem pendidikan, proses belajar mengajar, serta sarana dan prasarana pendidikan, yakni

1. Pendidikan dalam lingkungan Universitas Haluoleo dilaksanakan secara sistematis dan terencana dengan meningkatkan sistem dan metoda pendidikan yang efektif dan efisien.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan sarjana untuk mendukung kebutuhan pembangunan dan berupaya membuka program pascasarjana.
3. Meningkatkan dan mengembangkan program pendidikan profesional setingkat ahli madya sesuai kebutuhan pembangunan.
4. Mendorong tiap fakultas melakukan langkah-langkah pro aktif untuk meningkatkan relevansi kurikulum sesauai kebutuhan pembanguinan

5. Meningkatkan daya tampung untuk memenuhi permintaan masyarakat.

## **2. Strategi Pengembangan Keilmuan dan Penelitian**

Universitas Haluoleo mengembangkan bidang-bidang keilmuan mempunyai relevansi kuat untuk kebutuhan pembangunan, yakni :

1. Mendorong percepatan terbentuknya fakultas-fakultas baru dirintis melalui pembukaan program studi atau jurusan sebagai wahana pengembangan keilmuan dan penelitian.
2. Mendorong tiap fakultas, lembaga penelitian, pusat studi semua unit dilingkungan Universitas Haluoleo melakukan langkah-langkah proaktif untuk pengembangan penelitian dan keilmuan.
3. Mendorong dosen agar senantiasa peka terhadap perkembangan mutakhir bidang ilmu masing-masing dan melakukan penyesuaian yang seimbang dengan tuntutan perkembangan bidang ilmunya.
4. Meningkatkan kemampuan penelitian dosen melalui program magang dan menjaring penelitian bersama dengan universitas lebih maju dan lembaga lainnya di dalam dan di luar negeri.
5. Mendorong berkembangnya budaya penelitian yang bermutu, baik penelitian dasar maupun penelitian terapan yang mempunyai relevansi kuat dan bermanfaat dalam pembangunan nasional.
6. Merintis pengembangan keilmuan dan penelitian dalam rangka mengantisipasi berbagai tantangan dalam era global.

### 3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi Pengembangan sumber daya manusia dititik beratkan pada :

1. Peningkatan kualitas dosen, tenaga penunjang akademik dan tenaga administrasi dengan didukung system rekrutmen dan pengembangan yang efektif.
2. Pengembangan dan peningkatan kualitas civitas akademika dan etos kerja.
3. Pengembangan iklim kerja, budaya akademik, kompetisi ilmiah, keahlian dan keterampilan dikalangan civitas akademika.

#### 4. Strategi Pengembangan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang meliputi gedung, peralatan, perabotan, jaringan, pertamanan dan kebun dikembangkan sesuai dengan lingkungan kawasan kota dan wilayah dengan :

1. Pengadaan dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses belajar mengajar dan penelitian.
2. Pembangunan sarana dan prasarana yang menunjang terciptanya keamanan, ketertiban, kelancaran dan kemudahan.
3. Penciptaan citra kampus yang indah, sejuk nyaman dan tentram dalam menunjang suasana belajar mengajar yang kondusif.
4. Penataan ruang yang efektif dan efisien dalam wujud satu rencana tata ruang kampus.
5. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan sistem informasi terkomputer menuju kepada peningkatan efisiensi, efektifitas kerja serta produktifitas ilmiah.

### 5. Perkembangan Tri dharma Universitas Haluoleo Bidang Pendidikan dan Pengajaran.

Jumlah lulusan / alumni Universitas Haluoleo hingga akhir tahun 2004 berjumlah 20.599 orang alumni terdiri dari 16.068 lulusan S1 dan 4.531 lulusan diploma. Perkembangan Indeks Prestasi Kumulatif ( IPK ) lulusan masing-masing fakultas menggambarkan peningkatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir , ditunjukkan pada Tabel. 5.1.

Tabel. 5.1

#### PERKEMBANGAN IPK LULUSAN UNIVERSITAS HALUOLEO Periode 2000 – 2004

Tahun	INTERVAL IPK			Jumlah Lulusan
	2,00 -2,99	3,00 - 3,49	3,50 - 4,00	
2000	861 ( 64,74 % )	436 ( 32,74 % )	33 ( 2,48 % )	1.330
2001	869 (62,38 % )	490 ( 35,18 % )	34 ( 2,44 % )	1.393
2002	716 ( 58,50 % )	463 ( 37,83 % )	45 ( 3,68 % )	1.224
2003	751 ( 48,80% )	736 ( 47,82 % )	52 ( 3,38 % )	1539
2004	395 ( 21,70 % )	1.340 ( 73,63 % )	85 ( 4,67 % )	1.820

Sumber: LKPP Universitas Haluoleo 2004, diolah

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan peningkatan IPK lulusan Universitas Haluoleo , hal ini terlihat tahun 2000 IPK 2.00 – 2.99 mencapai 64,74 % , IPK 3,00 – 3,49 menunjukkan 32,78 % demikian pula IPK 3,50 – 4,00 hanya mencapai 2,48 % , hingga tahun 2004 terjadi peningkatan prosentase, IPK 2,00 – 2,99 menurun hingga 21,70 % , sedang IPK 3,00 – 3,49 mengalami peningkatan

73,63% dan IPK 3,50 – 4,00 meningkat 4,67 %, disisi lain dari segi lama studi masih tinggi rata-rata 57,80 % pertahun, mengindikasikan bahwa proses penyelenggaraan akademik belum efektif . Pelaksanaan sistem pemutusan hak studi (*Drop Out*) bagi mahasiswa karena kemampuan akademik rendah atau telah berakhir lama studi di perguruan tinggi, belum mampu menekan angka rata-rata prosentase lulusan dengan lama studi 6 (enam) tahun. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya fasilitas pendukung penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, komitmen dan metode pembimbingan tugas akhir relatif lama.

Daya serap lulusan Universitas Haluoleo setiap tahun cukup berarti berdasarkan hasil pendataan Lembaga Kajian Pengembangan Pendidikan Universitas Haluoleo mengalami kenaikan rata-rata 60 -75 % baik sebagai karyawan instansi pemerintah maupun swasta serta membuka usaha. Peminat dan daya tampung Universitas Haluoleo setiap tahun rata-rata 20 – 25 % dari jumlah lulusan SLTA pertahun, sedang kemampuan daya tampung yang tersedia 2.750 orang mahasiswa.

Dalam penyelenggaraan pendidikan jumlah mahasiswa akhir tahun 2004 sebanyak 13.705 orang dan jumlah dosen sebanyak 700 orang yang tersebar dimasing-masing fakultas. Adapun Rasio Dosen dan mahasiswa tiap-tiap fakultas dilingkungan Universitas Haluoleo dapat dilihat dalam tabel 5.2.

Berdasarkan rasio dosen dan mahasiswa Universitas Haluoleo

menunjukkan bahwa secara rata-rata ratio dosen dan mahasiswa 1 : 20, ini menggambarkan bahwa cukup ideal seorang tenaga pengajar mengelola kelas, namun di beberapa fakultas seperti Fakultas Teknik dan Hukum belum efektif karena ratio antara dosen dan mahasiswa sangat timpang.

Selanjutnya perkembangan jumlah dosen berdasarkan jenjang pendidikan di Universitas Haluoleo Tahun 2004 menunjukkan peningkatan yang cukup berarti sebagai salah satu tolok ukur program pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan tenaga pengajar diperguruan tinggi, dimana dosen sebagai salah satu unsur yang sangat berperan dalam peningkatan kualitas lulusan dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel.5. 2.

**RASIO DOSEN DAN MAHASISWA  
UNIVERSITAS HALUOLEO  
TAHUN 2004**

<b>Fakultas</b>	<b>Jumlah Dosen</b>	<b>Jumlah Mahasiswa</b>	<b>Rasio Dosen &amp; Mahasiswa</b>
<b>FKIP</b>	<b>221</b>	<b>5.239</b>	<b>1 : 24</b>
<b>FEKON</b>	<b>91</b>	<b>2.099</b>	<b>1 : 23</b>
<b>FISIP</b>	<b>73</b>	<b>1.897</b>	<b>1 : 26</b>
<b>FAPERTA</b>	<b>173</b>	<b>2.744</b>	<b>1 : 16</b>
<b>FMIPA</b>	<b>88</b>	<b>549</b>	<b>1 : 6</b>
<b>TEKNIK</b>	<b>45</b>	<b>855</b>	<b>1 : 19</b>
<b>HUKUM</b>	<b>9</b>	<b>322</b>	<b>1 : 38</b>
<b>UNHALU</b>	<b>700</b>	<b>13.705</b>	<b>1 : 20</b>

**Sumber : Biro Perencanaan Akademik Unhalu 2004, diolah**

Berikut ini disajikan tentang perkembangan dosen berdasarkan jenjang pendidikan, dapat dilihat pada Tabel.5. 3.

**Tabel. 5.3.**  
**PERKEMBANGAN JUMLAH DOSEN**  
**BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN**  
**UNIVERSITAS HALUOLEO**  
**TAHUN 2004**

FAKULTAS	S1	S2	S3	JUMLAH
FKIP	74	140	7	221
FEKON	20	63	8	91
FISIP	27	41	5	73
FAPERTA	41	114	18	173
FMIPA	19	67	2	88
FTIKNIK	39	6	-	45
FHUKUM	4	4	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>435</b>	<b>41</b>	<b>700</b>

Sumber : Data primer (diolah)

Pada Tabel 5.3, menunjukkan proporsi jenjang pendidikan dosen untuk Strata 1 (S1) menunjukkan sebanyak 32 %, Strata 2 (S2) 62,16 % dan Strata 3 (S3) 5,86%. Hal ini mengindikasikan bahwa Program peningkatan kualitas tenaga pengajar dilingkungan Universitas Haluoleo cukup berkembang, sebab dari jenjang S2 saat ini sebahagian sedang dalam studi lanjutan keprogram pendidikan Strata 3 ( S3 ), sedang jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sebahagian juga dalam proses studi baik dalam negeri maupun luar negeri. Sehingga saat ini Universitas Haluoleo dalam proses pembenahan proses penyelenggaraan pendidikan prioritas utama peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik tenaga dosen, tenaga kependidikan maupun staf administrasi.

#### **6. Perkembangan Tri Dharma Bidang Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat**

Jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen masih sangat minim, pada umumnya penelitian



dan pengabdian kepada masyarakat belum menopang pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, disebabkan oleh keterbatasan sumber dana. Kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat umumnya dilaksanakan dengan sumber dana dari DPP dan rutin DIKTI sedang kerjasama dengan pihak luar masih sangat terbatas.

## 5.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini, meliputi ; Usia, Status Perkawinan, Jenjang Pendidikan, Masa Kerja, dan Pangkat/Golongan yang pernah diikuti.

### 5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 200 responden merupakan tenaga pengajar (dosen) dan Mahasiswa di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4.

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	USIA (Tahun)	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
1.	21 – 30	30	20
2	31 – 40	40	25
3	41 – 50	60	30
4	51 – 60	40	15
5	61 – 70	30	10
	<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, diolah

Tabel 5.4, menunjukkan bahwa berdasarkan jumlah responden, sebanyak 90 % dari jumlah responden adalah usia produktif bagi tenaga pengajar ( dosen ) dan 10 % tenaga pengajar kurang produktif. Sehingga secara umum dapat dikatakan sebahagian besar Dosen Universitas Haluoleo adalah tenaga pengajar yang cukup produktif dalam melaksanakan pengajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa sebahagian besar jumlah dosen dalam usia yang cukup produktif dalam melaksanakan tri dharmanya yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

### 5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 200 responden yang merupakan Dosen tetap Universitas Haluoleo Kendari, diperoleh karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, Sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden dengan status perkawinan, diketahui bahwa sebahagian besar responden berstatus kawin, dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel. 5.5.

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

NO.	STATUS PERKAWINAN	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
1.	Kawin	162	81
2.	Belum Kawin	38	19
	<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, diolah

Tabel 5.5, menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden

berdasarkan satatus perkawinan, diketahui bahwa responden berstatus kawin, sebesar 81 %, sememntara responden belum kawin sebesar 19 %. Hal ini mengindikasikan bahwa sebahagian besar Dosen Universitas Haluoleo telah berumah tangga dan mempunyai tanggung jawab guna kelangsungan hidup rumah tangganya, sehingga setiap dosen akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan harapan dapat mempercepat peningkatan status dalam hal ini kenaikan pangkat dan golongan guna meningkatkan penadapatannya.

### **5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 200 responden diperoleh karakteristik berdasarkan Masa Kerja, dimana masa kerja ini diperoleh dari masa kerja dosen yang menjadi responden penelitian ini.

Adapun masa kerja ini dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok masa kerja, hal ini dilakukan untuk lebih mengetahui tentang masa kerja dosen yang menjadi responden yang dapt mewakili masa kerja dosen yang ada di Universitas Haluoleo, dapat dilihat pada Tabel.5.6

Tabel 5.6, menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut masa kerja, yakni masa kerja 21 – 30 tahun sebesar 30 %, masa kerja 11 – 20 sebesar 26 %, masa kerja 31 – 40 tahun sebesar 24 % , masa kerja 1 – 10 tahun sebesar 13 % dan terakhir masa kerja 41 – 45 tahun sebesar 7 %. Hal ini mengindikasikan bahwa sebahagian besar dosen di Universitas Haluoleo Kendari merupakan dosen yang sudah lama mengabdikan dan termasuk dosen berpengalaman

dalam mengajar.

**Tabel 5.6**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN  
BERDASARKAN MASA KERJA**

NO.	MASA KERJA ( Tahun )	JUMLAH ( Orang )	PROSENTASE ( % )
1.	1 – 10	26	13
2.	11 – 20	52	26
3.	21 – 30	60	30
4.	31 – 40	48	24
5.	41 – 45	14	7
	<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, diolah

Hal ini dapat membuktikan bahwa kualitas lulusan Universitas Haluoleo dari tahun ketahun semakin meningkat, baik dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) maupun daya serap pasar kerja , baik pada instansi pemerintah maupun swasta.

**5.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 200 responden diperoleh karakteristik berdasarkan Pangkat/ Golongan ,seperti pada Tabel 5.7.

**Tabel 5.7.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan  
Pangkat/ Golongan**

Pangkat	Golongan	Frekuensi	Prosentase
Asisten	III/a – III/b	34	17 %
Lektor	III/c – III/d	98	49 %
Lektor Kepala	IV/a – IV/c	44	22 %
Guru Besar Madya	IV/d	14	7 %
Guru Besar	IV/e	10	5 %
<b>Total</b>		<b>200</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer ( diolah )

Berdasarkan tabel 5.7, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni dosen Universitas Haluoleo Kendari berpangkat Lektor dengan golongan III/c - III/d sebesar 66 %, Pangkat Lektor Kepala dengan Golongan IV/a – IV/c sebesar 22 %, pangkat Asisten dengan Golongan III/a – III/b sebesar 17 %, pangkat Guru Besar Madya dengan Golongan IV/d sebesar 7 % dan Guru Besar dengan Golongan IV/e sebesar 5 %.

Berdasarkan hal tersebut, mengindikasikan bahwa dosen Universitas Haluoleo Kendari dari segi kepangkatan/ Golongan sebahagian besar berada pada strata menengah, hal ini disebabkan perhatian dosen untuk memenuhi kredit poin terhadap kenaikan pangkat/golongan masih relatif rendah dikarenakan oleh kemampuan untuk melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih relatif rendah dimana sebahagian besar dosen mengharapkan dari sumber dana rutin dan DPP serta sebahagian kecil melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara mandiri mandiri.

#### **5.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 200 responden diperoleh karakteristik berdasarkan Jenjang Pendidikan, seperti pada Tabel. 5.8.

Tabel 5.8, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebahagian besar memiliki jenjang pendidikan Strata-2 ( S2) yakni sebesar 63 % sedang responden yang memiliki jenjang pendidikan Strata-1 (S1) sebesar 32 % dan jenjang pendidikan Strata-3 (S3) sebesar 5 %.

**Tabel. 5.8**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN**  
**BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Strata -1 ( S1)	64	32 %
Strata -2 ( S2)	126	63 %
Strata - 3 ( S3)	10	5 %
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Unhalu, 2004( Data Diolah )*

Penentuan karakteristik jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini ditentukan secara representatif, sebab diketahui jenjang pendidikan dosen Universitas Haluoleo adalah sarjana, sehingga dengan mengikuti distribusi normal, maka penentuan responden menurut jenjang pendidikan. Hal ini diindikasikan bahwa kemampuan pengetahuan dosen Universitas Haluoleo Kendari cukup memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi seorang dosen dalam mengajar diperguruan tinggi.

#### **5.2.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 200 responden diperoleh karakteristik berdasarkan Jenis Pelatihan, data yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 4 (empat) jenis pelatihan yang pernah diselenggarakan oleh Universitas Haluoleo rata-rata frekuensi mengikuti setiap jenis pelatihan sebanyak 2 kali, hanya satu jenis pelatihan yakni magang mata kuliah rata-rata 3 kali jumlah responden dan relative kecil bila dibandingkan dengan jumlah dosen

Universitas Haluoleo, dapat dilihat pada Tabel 5.9.

**Tabel 5.9.**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**RATA-RATA JENIS PELATIHAN**

<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
<b>Metode Pengajaran.</b>	<b>200</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>
<b>Magang Mata Kuliah</b>	<b>130</b>	<b>3</b>	<b>65 %</b>
<b>Kursus Bahasa</b>	<b>136</b>	<b>2</b>	<b>68 %</b>
<b>Penulisan Jurnal Ilmiah</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>30 %</b>

*Sumber : Data Primer ( diolah )*

Tabel 5.9, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dari 4 (Empat) jenis pelatihan yang merupakan kewajiban dosen dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan bahwa pelatihan tentang metode penelitian sebesar 100 %, magang mata kuliah sebesar 65 %, Kursus Bahasa Inggris sebesar 68 %, dan Penulisan Jurnal Ilmiah sebesar 30 %. Hal ini mengindikasikan bahwa Dosen universitas Haluoleo secara keseluruhan baru mencapai di atas 19 % telah mengikuti pelatihan sebagai salah satu kewajiban seorang dosen dalam meningkatkan keterampilan mengajarnya, demikian pula dari frekuensi mengikuti pelatihan secara rata-rata baru mencapai 19 %, ini berarti frekuensi mengikuti pelatihan relatif rendah artinya semakin sering seorang dosen mengikuti pelatihan akan menambah pengetahuan dan keterampilan mengajarnya sekaligus kemampuan sikap dosen perhatian terhadap tugas sebagai tenaga pengajar akan lebih baik pada akhirnya kinerja bidang pendidikan dan pengajaran akan semakin meningkat. Kemajuan teknologi saat ini menuntut seorang dosen senantiasa meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna menghasilkan kualitas lulusan

pengajar akan lebih baik pada akhirnya kinerja bidang pendidikan dan pengajaran akan semakin meningkat. Kemajuan teknologi saat ini menuntut seorang dosen senantiasa meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna menghasilkan kualitas lulusan sesuai tuntutan pasar kerja. Sehingga akan memberi kontribusi yang cukup berarti terhadap institusinya

sekaligus kepercayaan kepada masyarakat.

### 5.2.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengembangan Wawasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 200 responden diperoleh karakteristik berdasarkan Pengembangan Wawasan, meliputi; Keikutrestaan dalam seminar, symposium , Loka Karya, Karya Ilmiah, Lomba Karya Tulis Ilmiah dan Penulisan Buku, masing-masing seperti pada Tabel. 5.10

Tabel.5.10.

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN RATA-RATA KEIKUTSERTAAN DALAM SEMINAR, SIMPOSIUM DAN LOKA KARYA

Seminar, Simposium, Loka Karya	Jumlah (Org)	Frekuensi
Lokal	200	30
Regional	128	15
Nasional	86	10
Internasional	28	5

Sumber : Data Primer ( diolah ).

Tabel.5.10, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengembangan wawasan, meliputi; frekuensi keikutrestaan dalam Seminar. Simposium dan Loka Karya pada tingkat lokal sebesar 30 kali atau 50 %, tingkat regional sebesar 15 kali atau 25 %, Tingkat



Nasional 10 kali atau 16,67 %, dan Tingkat Internasional 5 kali atau 8,33 %. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam hal pengembangan wawasan dalam artian keikutsertaan dalam Seminar, Simposium dan Loka Karya secara rata-rata telah mencapai 15 kali atau 25 %. Secara keseluruhan pengembangan wawasan keikutsertaan seminar, simposium dan loka karya dosen Universitas Haluoleo Kendari masih relatif rendah. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengembangkan wawasan dan sekaligus mengukur kemampuan pengetahuan dosen dalam menyajikan materi di forum-forum ilmiah.

**Tabel.5.11.**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**KARYA ILMIAH**

<b>Karya Ilmiah</b>	<b>Publikasi</b>	<b>Tidak Publikasi</b>	<b>Publikasi (%)</b>	<b>Tdk Publikasi (%)</b>
Modul, Makalah, Artikel	62	150	31 %	75 %
Jurnal Ilmiah	26	-	31 %	-
Buku	12	67	6 %	33,5 %
Penelitian Ilmiah	200	200	100 %	100 %

**Sumber : Data Primer ( diolah ).**

Tabel 5.11, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan karya ilmiah baik publikasi maupun tidak publikasi dari masing-masing item menunjukkan, yakni Modul, Makalah, artikel yang dipublikasikan sebesar 62 atau 31 % tidak publikasi sebesar 150 )rang atau 75 %, Jurnal Ilmiahn yang dipublikasi 26 orang atau 31 %, tidak publikasi 0 %, membuat buku dipublikasi sebesar 12 atau 6 %, tidak publikasi sebesar 33,5 %, Penelitian Ilmiah sebesar 200 Orang atau 100 %, tidak publikasi sebesar 200 orang atau 100 %. Hal ini mengindikasikan

kepustakaan dan terbatasnya sarana publikasi serta belum terciptanya jaringan secara intensif baik antar universitas maupun pihak luar lain

### 5.3. Deskripsi Variabel Penelitian.

Berdasarkan jawaban dari 200 dosen Universitas Haluoleo Kendari yang menjadi responden dalam penelitian ini terhadap variable-variabel penelitian, maka deskripsi variable penelitian adalah sebagai berikut :

#### 5.3.1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Dosen

Berdasarkan definisi operasional variable yang telah dikemukakan dalam

bab 4, maka variabel pengembangan sumber daya dosen diukur oleh 3 (tiga) variabel observasi, yakni *Pendidikan*, *Pelatihan* dan *Pengembangan Wawasan Dosen*. Adapun deskripsi variable ini dapat dilihat pada Tabel.5.12

Tabel. 5.12

#### DESKRIPSI VARIABEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN

KETERANGAN	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN			
	PENDIDIKAN	PELATIHAN	PENG.WAWASAN	TOTAL
Total Skor	821,20	740	1.830	3.400
Jml. Responden	200	200	200	200
Rata-Rata Skor	4,11	3,70	2,29	3,37
Persentase ( % )	24,15	21,75	53,82	33,24

Sumber : Rekapitulasi Data Penelitian, diolah.

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk variabel Pendidikan adalah 4,11 atau sebesar 24,15 % dari total skor 3.400 (100 %), kemudian variabel Pelatihan adalah sebesar 3,70 atau

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk variabel Pendidikan adalah 4,11 atau sebesar 24,15 % dari total skor 3.400 (100 %), kemudian variabel Pelatihan adalah sebesar 3,70 atau sebesar 21,75 % dari total skor, dan variabel Pengembangan Wawasan adalah sebesar 9,15 atau 53,82 % dari total skor. Namun secara keseluruhan jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Dosen secara proporsi menjawab 3,37 atau 33,24 % dari ketiga jawaban variabel observasi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel pengembangan Sumber daya Dosen memiliki proporsi atau pengaruh yang cenderung berbeda yaitu variabel pendidikan jawaban responden mendukung program pendidikan yang diprogramkan Universitas Haluoleo, variabel Pelatihan yang diselenggarakan oleh Universitas Haluoleo cenderung efektif, dan variabel Pengembangan Wawasan dosen kurang mendapat dukungan sehingga kurang efektif.

### 5.3.2. Variabel Pengetahuan Mengajar Dosen

Berdasarkan definisi operasional variabel yang telah dikemukakan pada Bab 4, maka variabel Pengetahuan Mengajar Dosen diukur oleh 3 (tiga) variabel observasi yakni; *Kedalaman Materi*, *Penguasaan Materi* dan *Metode Mengajar*. Adapun deskripsi variabel ini dapat dilihat pada Tabel 5.13

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pengetahuan Mengajar Dosen dengan rata-rata skor Variabel Kedalaman Materi dalam mempersiapkan materi sebesar 4,20

Tabel .5.13

## DESKRIPSI VARIABEL PENGETAHUAN DOSEN

KETERANGAN	PENGETAHUAN DOSEN			
	KEDALAMAN MATERI	PENGUASAA N MATERI	METODE MENGAJAR	TOTAL
Total Skor	839	895,20	904,20	2.620,60
Jumlah Responden	200	200	200	200
Rata-Rata Skor	4,20	4,48	4,52	4,40
Persentase ( % )	32,02	32,79	34,50	33,10

Sumber : Rekapitulasi Data Penelitian, diolah.

atau 32,02 % dari total skor 2.620,60, Variabel Penguasaan Materi dalam menyajikan materi sebesar 4,48 atau 32,79 % dari total skor, dan variabel Metode Mengajar sebesar 4,52 atau 34,50 %. Namun secara keseluruhan jawaban responden terhadap variabel Pengetahuan Mengajar Dosen secara rata-rata berada pada proporsi 4,40 atau 33,10 %. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung sama berada pada proporsi Sangat Setuju dengan memilih pekerjaan sebagai dosen yang menjadi profesinya.

### 5.3.3. Variabel Keterampilan Mengajar

Berdasarkan definisi operasional variabel yang telah dikemukakan pada Bab. 4, maka variabel Keterampilan Mengajar Dosen diukur oleh 3 (tiga) variabel observasi yakni; *Keterampilan Menyampaikan Materi*, *Keterampilan Menjelaskan Materi* dan *Keterampilan*

*Memgimplementasikan Materi.* Adapun deskripsi variabel ini dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel .5.14

## DESKRIPSI VARIABEL KETERAMPILAN DOSEN

KETERANGAN	KETERAMPILAN DOSEN			
	MENYAMPAIKAN MATERI	MENJELASKAN MATERI	IMPEKASI MATERI	TOTAL
Total Skor	831	880	907	2.561,60
Jml. Responden	200	200	200	200
Rata-Rata Skor	4,16	4,40	4,54	4,37
Persentase ( % )	32,44	34,35	35,41	34,07

Sumber : Rekapitulasi Data Penelitian, diolah.

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Keterampilan Mengajar Dosen dengan rata-rata skor Variabel Menyampaikan Materi yang disajikan sebesar 4,16 atau 31,71 % dari total skor sebesar 2.620,60, Variabel Keterampilan Menjelaskan Materi sebesar 4,40 atau 33,58 %, dan variabel Implikasi Materi yang disajikan sebesar 4,52 atau 34,50 % dari total skor. Secara rata-rata jawaban responden terhadap Variabel Keterampilan Mengajar Dosen sebesar 4,36 atau 33,26 % dari skor rata-rata setiap variabel observasi. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban Responden cenderung sama berada pada proporsi sangat setuju dengan keterampilan yang dimiliki dosen dalam mengajar.

#### 5.3.4. Variabel Sikap Dosen.

Sesuai dengan definisi operasional variabel yang telah dikemukakan pada

Bab 4, maka Variabel Sikap Dosen diukur oleh 3 (tiga) variabel Sesuai dengan definisi operasional variabel yang telah dikemukakan pada Bab 4, maka Variabel Sikap Dosen diukur oleh 3 (tiga) variabel observasi yakni; *Kognitif, Afektif dan Konatif*. Adapun deskripsi variabel ini dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Tabel.5.15

## DESKRIPSI VARIABEL SIKAP DOSEN

KETERANGAN	SIKAP DOSEN			
	KOGNITIF	AFEKTIF	KONATIF	TOTAL
Total Skor	715	833,40	824.40	2.357,60
Jml. Responden	200	200	200	200
Rata-Rata Skor	3,58	4,17	4,12	3,96
Persentase ( % )	30,33	35,35	34,97	33,55

Sumber : Rekapitulasi Data Penelitian, diolah.

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan tabel 5.15, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Sikap Dosen dengan rata-rata skor Variabel Kognitif sebesar 3,58 atau 30,33 % dari total skor sebesar 2.357,60, Variabel Afektif sebesar 4,17 atau 35,35 %, dan variabel Konatif sebesar 4,12 atau 34,97 % dari total skor. Secara rata-rata jawaban responden terhadap Variabel Sikap Dosen sebesar 3,96 atau 33,55 % dari skor rata-rata setiap variabel observasi. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung sama berada pada proporsi setuju dan sangat setuju dengan sikap dosen terhadap pekerjaan sebagai tugas mengajar menjadi profesinya.

### 5.3.5. Variabel Kinerja Dosen

Berdasarkan definisi operasional variabel yang telah dikemukakan pada Bab 4, maka variabel Kinerja Dosen diukur oleh 3(tiga) variabel observasi, yakni; Kegiatan Mengajar, Kegiatan Membimbing Mahasiswa dan Kegiatan Pembinaan Akademik Mahasiswa ( Penasehat Akademik ). Adapun deskripsi varioabel ini dapat dilihat pada Tabel 5.16.

Tabel.5.16

#### DESKRIPSI VARIABEL KINERJA DOSEN

KETERANGAN	KINERJA DOSEN			
	MENGAJAR	BIMB. SKRIPS	PEMB. AKADEMIK	TOTAL
Total Skor	950	880,40	882,60	1.267,08
Jml. Responden	200	200	200	200
Rata-Rata Skor	4,75	4,40	4,41	4,52
Persentase (%)	74,96	69,48	69,66	71,37

Sumber : Rekapitulasi Data Penelitian, diolah.

Sesuai hasil penelitian seperti yang tertera pada Tabel 5.16, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja Dosen Bidang Pendidikan dan Pengajaran, variabel Mengajar rata-rata skor sebesar 4,75 atau 40,29 % dari total skor sebesar 2.357,60, Variabel Bimbingan Mahasiswa rata-rata skor sebesar 4,40 atau 37,34 %, dari total skor dan Variabel Pembinaan Akademik rata-rata skor sebesar 4,41 atau 37,44 % dan secara rata-rata skor jawaban untuk variabel Kinerja dosen sebesar 4,52 atau 38,34 % dari skor rata-rata setaip variabel observasi. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung sama yakni

berada pada proporsi jawaban sangat setuju.

#### **5.4. Analisis dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural ( *Structural Equation Modeling* ) dimana proses analisis menggunakan program aplikasi AMOS ( *analysis of moment structure* ) versi 4.0. Model persamaan struktural terdiri dari model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran ditunjukkan guna konfirmasi dimensi-dimensi yang digunakan dalam membentuk suatu faktor, dimana dalam konvensi model persamaan struktural dimensi-dimensi disebut sebagai variabel observasi dan faktor disebut sebagai variabel laten atau konstruk.

Dalam melakukan pengujian terhadap model struktural yang dikembangkan dalam penelitian, terdapat beberapa asumsi-asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi-asumsi tersebut harus diuji terlebih dahulu, terdiri dari ukuran sampel, validitas dan realibilitas, normalitas, dan outlier.

##### **5.4.1. Ukuran Sampel**

Menurut ketentuan dalam persamaan struktural, ukuran sampel adalah minimum 5 (lima) kali parameter yang diestimasi ( Bentler, 1993) dan minimum 50 ( Hair, 1995). Sementara, Ferdinand (2002) mengemukakan bahwa dalam model persamaan struktural, sampel kecil adalah 100 dan sampel besar 200. Berdasarkan tehnik penentuan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan 200 sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi ketentuan model persamaan struktural.



#### 5.4.2. Uji Validitas dan realibilitas.

Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan tabulasi data, pertama dilakukan uji validitas dan realibilitas data. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menentukan variabel observasi yang dapat membentuk variabel latent melalui tehnik *confirmatory factor analysis*. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Varabel Latent Pengembangan Sumber Daya Dosen ( $X_1$ ).

Hasil *confirmatory factor analysis* menunjukkan bahwa variabel latent ini dibentuk oleh 3 (tiga) variabel observasi, yakni; pendidikan ( $X_{1.1}$ ) , Pelatihan (  $X_{1.2}$ ) dan Pengembangan Wawasan ( $X_{1.3}$ ). Adapun hasil uji validitas masing-masing varibel observasi terhadap variabel laten ( $X_1$ ), yakni :  $X_{1.1}$  sebesar 0,970,  $X_{1.2}$  sebesar 0,929, dan  $X_{1.3}$  sebesar 0,942, ini berarti data yang diajukan sangat valid (sahi)  $> 0,30$ . Demikian pula dengan uji reliabilitas dengan alpha crobach sebesar  $0,82 > 0,60$

b. Varabel Latent Pengetahuan ( $X_2$ ). Hasil *confirmatory factor*

*analysis* menunjukkan bahwa variabel latent ini dibentuk oleh 3 (tiga) varabel observasi, yakni; Kedalaman materi ( $X_{2.1}$ ), Penguasaan Materi ( $X_{2.2}$ ), dan Metode Mengajar ( $X_{2.3}$ ). Adapun hasil uji validitas masing-masing varibel observasi terhadap variabel laten ( $X_2$ ), yakni :  $X_{2.1}$  sebesar 0,89,  $X_{2.2}$  sebesar 0,931, dan  $X_{2.3}$  sebesar 0,907, ini berarti data yang diajukan sangat valid (sahi)  $> 0,30$ . Demikian

- pula dengan uji reliabilitas dengan alpha crobach sebesar  $0,97 > 0,60$ .
- c. Varabel Latent Keterampilan ( $X_3$ ). Hasil *confirmatory factor analysis* menunjukkan bahwa varabel latent ini dibentuk oleh 3(tiga) varabel observasi, yakni; Keterampilan menyampaikan materi ( $X_{3,1}$ ), Keterampilan menjelaskan Materi ( $X_{3,2}$ ), dan Keterampilan Interpretasi Materi ( $X_{3,3}$ ). Adapun hasil uji validitas masing-masing varibel observasi terhadap variabel laten ( $X_3$ ), yakni :  $X_{3.1}$  sebesar 0,641,  $X_{3.2}$  sebesar 0,612, dan  $X_{3.3}$  sebesar 0,923, ini berarti data yang diajukan sangat valid (sahi)  $> 0,30$ . Demikian pula dengan uji reliabilitas dengan alpha crobach sebesar  $0,65 > 0,60$
- d. Varabel Latent Sikap Dosen ( $X_4$ ). Hasil *confirmatory factor analysis* menunjukkan bahwa variabel latent ini dibentuk oleh variabel 3(tiga) observasi, yakni; Sikap Kognitif ( $X_{4,1}$ ), Sikap Afektif ( $X_{4,2}$ ), dan Sikap Konatif ( $X_{4,3}$ ). Adapun hasil uji validitas masing-masing varibel observasi terhadap variabel laten ( $X_4$ ), yakni :  $X_{4.1}$  sebesar 0,748,  $X_{4.2}$  sebesar 0,557, dan  $X_{4.3}$  sebesar 0,544, ini berarti data yang diajukan sangat valid (sahi)  $> 0,30$ . Demikian pula dengan uji reliabilitas dengan alpha crobach sebesar  $0,782 > 0,60$
- e. Variabel Latent Kinerja Dosen ( $Y$ ). Hasil *confirmatory factor analysis* menunjukkan bahwa variabel latent ini dibentuk

oleh 3(tiga) varabel observasi, yakni; Kinerja Mengajar Dosen ( $Y_1$ ), Kinerja Membimbing Mahasiswa ( $Y_2$ ), dan Kinerja Pembinaan Mahasiswa ( $Y_3$ ). Adapun hasil uji validitas masing-masing varibel observasi terhadap variabel laten ( $Y_1$ ), yakni :  $Y_1$  sebesar 0,384,  $Y_2$  sebesar 0,511, dan  $Y_3$  sebesar 0,886, ini berarti data yang diajukan sangat valid (sahi)  $> 0,30$ . Demikian pula dengan uji reliabilitas dengan alpha crobach sebesar  $0,780 > 0,60$

#### 5.4.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat nilai Koefisien Kurtosis Multivariat. Arbuche (1997) mengatakan bahwa jika nilai koefisien Kurtosis Multivariat lebih kecil atau sama dengan 2,58, maka data dapat dikatakan memiliki distribusi normal, begitu pula sebaliknya. Hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Kurtosis Multivariat sebesar  $2,067$  dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai standar ( $2,067 < 2,58$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 5.4.4. Uji Outlier

Outlier merupakan observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara multivariat maupun univariat, yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat berbeda jauh dengan observasi-observasi lainnya. Evaluasi outlier secara multivariat dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat

$p < 0,001$ . Jika Mahalanobis  $>$  dari  $\chi^2$  maka terdapat outlier, begitu pula sebaliknya.

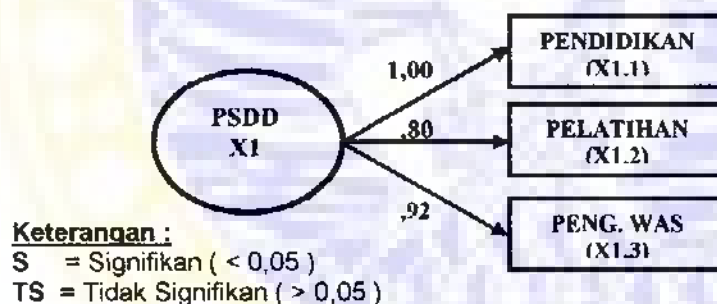
Hasil perhitungan Mahalanobis dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat *Multivariat outlier*.

## 5.5. Hasil Pengukuran

Pengukuran variabel observasi yang dapat membentuk variabel latent dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Adapun hasil pengukuran adalah sebagai berikut :

### 5.5.1. Pengembangan Sumber daya Dosen

Hasil pengukuran dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Dosen ( $X_1$ ) dapat dilihat pada Gambar 5.1.



**GAMBAR 5.1: CONFIRMATORY ANALYSIS FACTOR ENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN ( PSDD )**

Selanjutnya, guna mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, maka akan dilakukan evaluasi goodness of fit indices untuk faktor Pengembangan Sumber Daya Dosen, dapat dilihat pada Tabel 5.17

**Tabel 5.17**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**

KRITERIA	CUT OFF VALUE	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharap Kecil	0,101	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,750	Baik
GFI	$\geq 0,90$	1,000	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,998	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik

*Sumber : Lampiran 4*

Berdasarkan hasil evaluasi, ternyata model yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik dan sesuai sehingga tidak perlu untuk dilakukan modifikasi . Dengan demikian hasil pengujian untuk faktor pengembangan Sumber Daya Dosen dapat dilihat pada Gambar 5.1

Selanjutnya guna mengetahui variabel observasi yang dapat digunakan sebagai pengukuran variabel latent dapat diamati melalui nilai Loading Factor atau koefisien lamda. Nilai Loading factor dapat dilihat pada Tabel 5.18

**Tabel 5.18**  
**LOADING FACTOR ( $\lambda$ )**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN**

VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (GR)	PROB. (P.)	KET.
Pendidikan	0,996	17,572	0,000	Signifikan
Pelatihan	0,804			Signifikan
Peng.Wawasan	0,916	16,346	0,000	Signifikan

*Sumber : Lampiran 4*

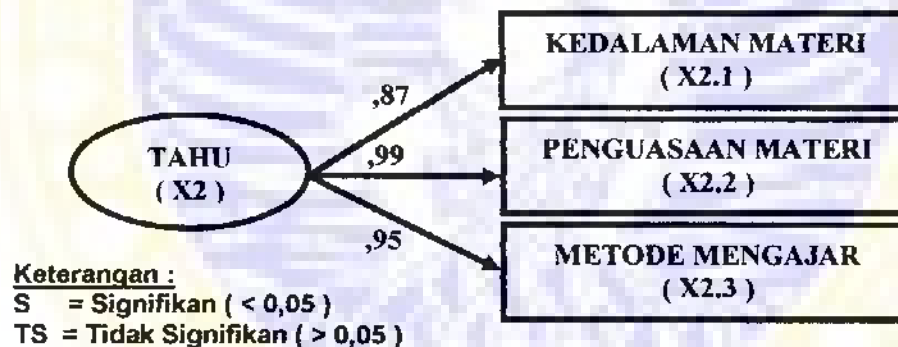
Dari hasil Tabel 5.18, dapat diketahui bahwa variabel observasi Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan wawasan dapat digunakan

dalam membentuk variabel latent Pengembangan Sumber Daya Dosen dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dosen dalam proses belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (p) masing-masing sebesar 0,000.

### 5.5.2. Pengetahuan Dosen

Uji untuk mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, berikut ini disajikan evaluasi *Goodness of Fit* Indices .

Berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan *confirmatory analysis factor*, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat antara matriks kovarians data dengan matriks kovarians populasi, dapat dilihat pada Gambar 5.2



**GAMBAR 5.2: CONFIRMATORY ANALYSIS FACTOR PENGETAHUAN DOSEN**

Selanjutnya, guna mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, maka akan dilakukan evaluasi *goodness of fit* indices. Evaluasi *goodness of fit* indices untuk faktor Pengetahuan Dosen , dapat dilihat pada Tabel 5.19.

**Tabel 5.19**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**

KRITERIA	CUT OFF VALUE	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi-Squared	Diharap Kecil	1,737	Relatif Kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,188	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,994	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,966	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,061	Baik

*Sumber : Lampiran 4*

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 5.19, diperoleh hasil bahwa model yang digunakan adalah baik. Selanjutnya guna mengetahui variabel observasi yang dapat digunakan sebagai pengukur variabel latent dapat diamati melalui nilai *loading factor* atau koefisien lamda. Nilai loading faktor Pengetahuan Dosen dapat dilihat pada Tabel 5.20

**Tabel 5.20**  
**LOADING FACTOR ( $\lambda$ )**  
**PENGETAHUAN DOSEN**

VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (CR)	PROB. (P)	KET.
Kedalaman Materi	0,866			Signifikan
Penguasaan Materi	0,985	22,618	0,000	Signifikan
Metode Mengajar	0,948	20,874	0,000	Signifikan

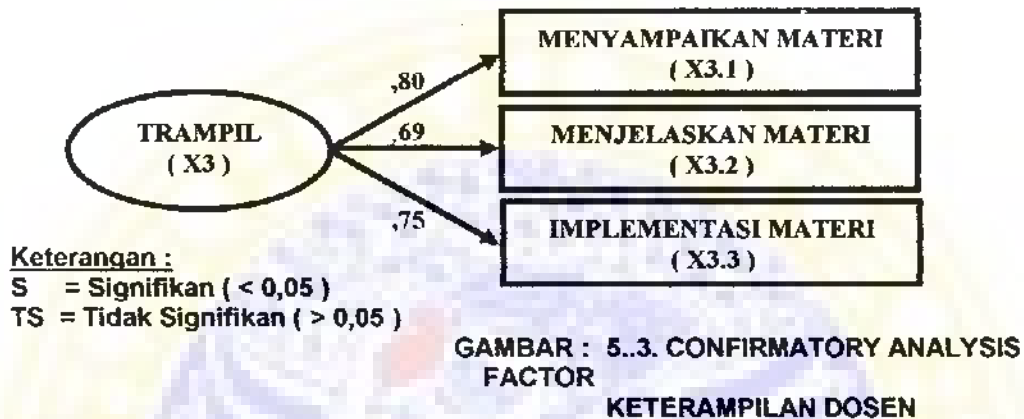
*Sumber : Lampiran 4*

Berdasarkan Tabel 5.20, diperoleh hasil bahwa variabel observasi *Kedalaman Materi*, *Metode Mengajar* dapat digunakan dalam membentuk variabel latent *Pengetahuan Dosen* sedang variabel observasi *Penguasaan Materi*. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ( $p$ ), dimana *Kedalaman materi* dan *Metode Mengajar* berada dibawah 0,05 sedang *Penguasaan Meteri* nilai probabilitas ( $p$ ) 0,65 berada nilai probablitas yang

ditetapkan 0,05.

### 5.5.3. Keterampilan Mengajar Dosen

Hasil pengukuran dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* untuk variabel Keterampilan Dosen ( X<sub>3</sub>), dapat dilihat pada Gambar 5.3



Selanjutnya, guna mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, maka akan dilakukan evaluasi *goodness of fit indices*. Hasil evaluasi dari *goodness of fit indices* untuk factor *Keterampilan Dosen*, dapat dilihat pada Tabel 5.21

**Tabel 5.21**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**

KRITERIA	CUT OFF VALUE	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharap Kecil	1,078	Relatif Kecil
Probabilitas	≥ 0,05	0,299	Baik
GFI	≥ 0,90	0,996	Baik
AGFI	≥ 0,80	0,978	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,020	Baik

Sumber : Lampiran 4



Berdasarkan hasil evaluasi pada tabel 5.21, diperoleh hasil bahwa model yang digunakan adalah baik. Selanjutnya guna mengetahui variabel observasi yang dapat digunakan sebagai pengukur variabel latent dapat diamati melalui nilai *loading factor* atau koefisien lamda. Nilai loading faktor Keterampilan Dosen

Selanjutnya guna mengetahui variabel observasi yang dapat digunakan sebagai pengukur variabel latent dapat diamati melalui nilai *loading factor* atau koefisien lamda ( $\lambda$ ). Nilai loading factor Keterampilan Dosen dapat dilihat pada tabel 5.22.

**Tabel 5.22**  
**LOADING FACTOR ( $\lambda$ )**  
**KETERAMPILAN DOSEN**

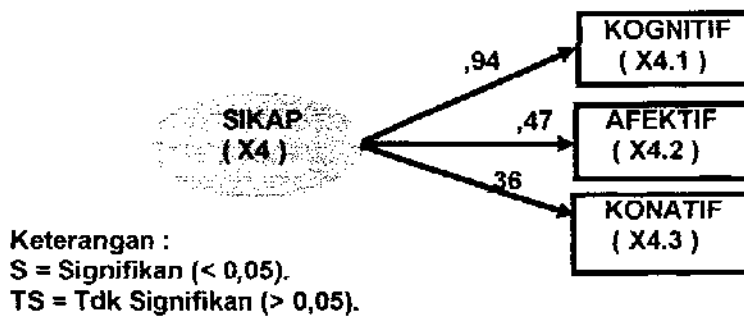
VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (CR)	PROB. (P)	KET.
Menyampaikan Materi	0,796	9,307	0,000	Signifikan
Menjelaskan Materi	0,694			Signifikan
Impl. Materi	0,748	8,251	0,000	Signifikan

**Sumber : Lampiran 4**

Berdasarkan Tabel 5.22, dapat diperoleh hasil bahwa variabel observasi *Menyampaikan Materi, Menjelaskan Materi dan Implementasi Materi* dapat digunakan dalam membentuk variabel latent Keterampilan Dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ( $p$ ) masing-masing dibawah nilai probabilitas yang ditetapkan yakni berada dibawah nilai probabilitas 0,05

#### 5.5.4. Sikap Dosen

Hasil pengukuran dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* untuk variabel Sikap Dosen ( $X_4$ ), dapat dilihat pada Gambar 5.4



GAMBAR 5.4  
 CONFIRMATORY ANALYSIS FACTOR  
 SIKAP DOSEN

Selanjutnya, guna mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, maka akan dilakukan evaluasi *goodness of fit indices*. Hasil evaluasi dari *goodness of fit indices* untuk faktor *Sikap Dosen*, dapat dilihat pada Tabel 5.23

Tabel 5.23  
 EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES

KRITERIA	CUT OFF VALUE	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharap Kecil	1,948	Relatif Kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,163	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,994	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,961	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,690	Baik

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 5.23, diperoleh hasil bahwa model yang digunakan adalah baik. Selanjutnya guna mengetahui variabel observasi yang dapat digunakan sebagai pengukur variabel latent dapat diamati melalui nilai *loading factor* atau koefisien lamda. Nilai *loading factor* Sikap Dosen, dapat dilihat pada Tabel 5.24.

Tabel 5.24  
LOADING FACTOR ( $\lambda$ )  
SIKAP DOSEN



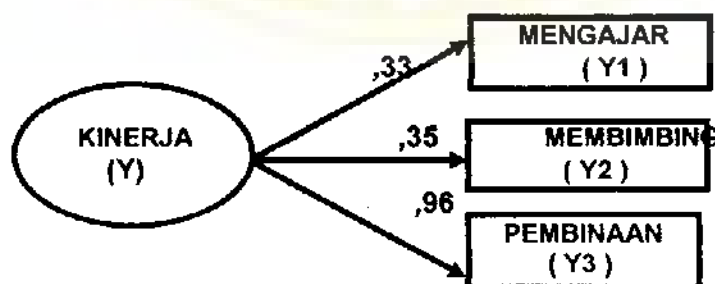
VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (CR)	PROBABILITY (P)	KETERANGAN
Kognitif	0,937	5,029	0,000	Signifikan
Afektif	0,471	4,120	0,000	Signifikan
Konatif	0,358			Signifikan

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.24, diperoleh hasil bahwa variabel observasi; *Kognitif*, *Afektif*, *Konatif* dapat digunakan dalam membentuk variabel latent *Sikap Dosen* Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ( $p$ ), dimana variabel observasi *Kognitif*, *Afektif* dan *Konatif* memperoleh nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,000 berada dibawah 0,05, ini berarti variabel tersebut dapat diterima.

#### 5.5.5. Kinerja Dosen

Hasil pengukuran dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* untuk variabel *Sikap Dosen* ( $X_4$ ) dengan indikator *Pengajaran*, *Membimbing Skripsi*, dan *Pembinaan Akademik (PA)*, dapat dilihat pada Gambar 5.5



GAMBAR 5.5 : CONFIRMATORY ANALYSIS FACTOR KINERJA DOSEN

Selanjutnya, guna mengetahui apakah model pengukuran memiliki kesesuaian dengan data, maka akan dilakukan evaluasi *goodness of fit indices*. Hasil evaluasi dari *goodness of fit indices* untuk faktor *Kinerja Dosen*, dapat dilihat pada Tabel 5.25

**Tabel 5.25**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**

KRITERIA	CUT OFF VALUE	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharap Kecil	0,613	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,434	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,998	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,988	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap model yang diajukan ternyata dari seluruh kriteria yang digunakan menunjukkan hasil yang baik, berarti model sesuai dengan data, sehingga model tersebut dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator atau dimensi dari indikator *Kinerja Dosen* dapat dilihat dari *loading factor*, melalui Tabel 5.26.

**Tabel 5.26**  
**LOADING FACTOR ( $\lambda$ )**  
**KINERJA DOSEN**

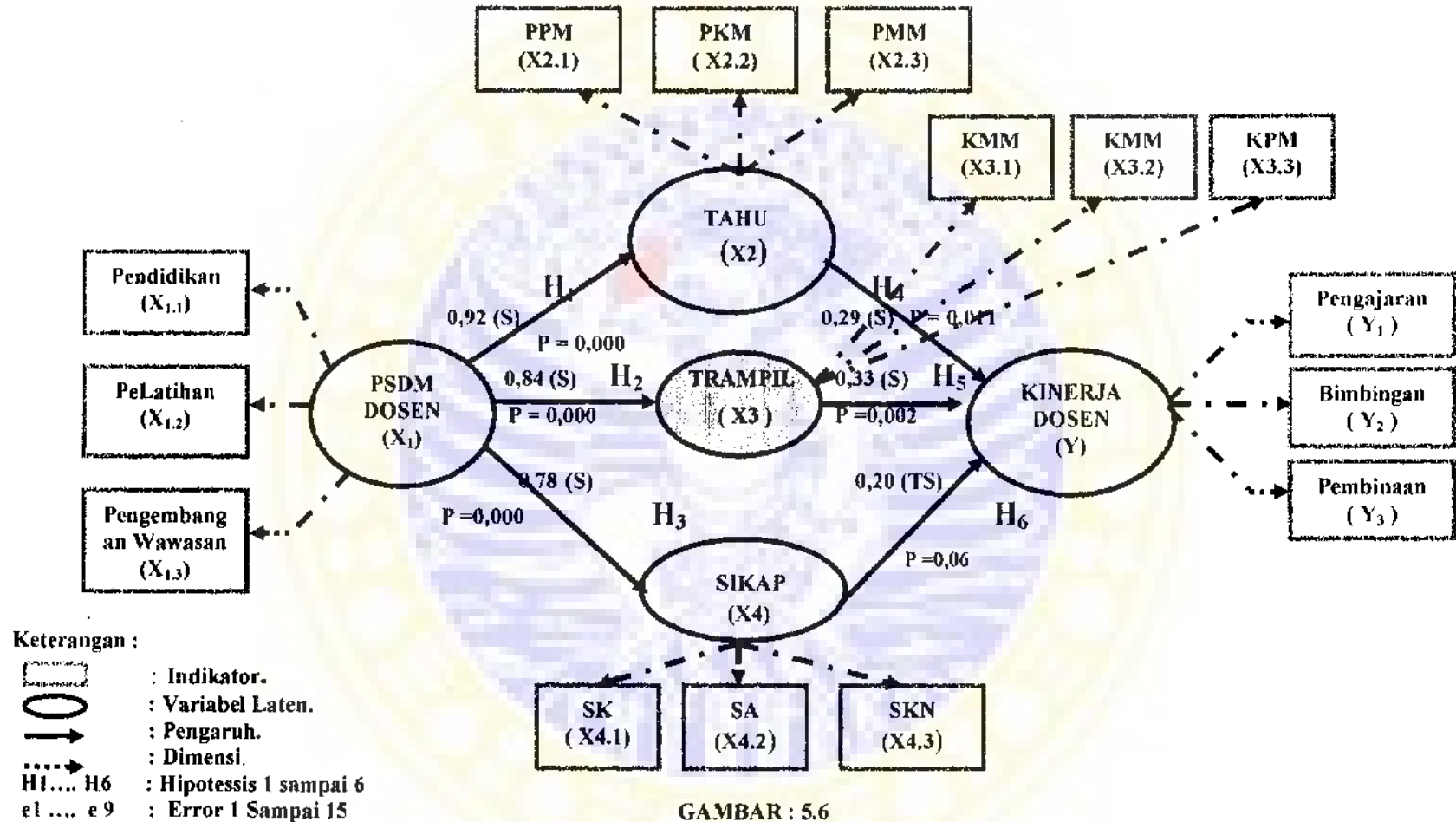
VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (CR)	PROBABILITY (P)	KET.
Pengajaran	0,334			Signifikan
Bimb. Skripsi	0,349	3,467	0,001	Signifikan
Pemb. Akadem	0,957	4,755	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.26, diperoleh hasil bahwa variabel observasi *Pengajaran, Bimbingan Skripsi dan Pembinaan Akademik* dapat digunakan dalam membentuk variabel latent *Kinerja Dosen*. hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (p) masing-masing indikator adalah signifikan dengan melihat nilai probabilitas (p) 0,000 dan 0,001, berarti berada dibawah nilai probabilitas yang ditetapkan yakni sebesar 0,05.

#### **5.6. Hasil Pengujian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Dosen Terhadap Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Dan Kinerja Dosen Bidang Pendidikan dan Pengajaran Di Lingkungan Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara.**

Setelah dilakukan pengujian *confirmatory factor analysis* guna mengetahui variabel-variabel observasi yang dapat membentuk masing-masing variabel latent, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian model lengkap yang menjelaskan pengaruh Pengembangan Sumber Daya Dosen Terhadap Pengetahuan, Keterampilan, Sikap dan Kinerja Dosen Bidang Pendidikan Dan pengajaran di Lingkungan Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara yang akan diuji dengan menggunakan model persamaan terstruktur ( *structural equation Modelling* ), dimana kerangka pengujian ini telah dijelaskan dalam kerangka konseptual pada bab 3. Hasil Pengujian dengan menggunakan paket program AMOS 4.1, dapat dilihat pada Gambar 5.6.



**GAMBAR : 5.6**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN TERHADAP PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, SIKAP DAN KINERJA DOSEN BIDANG PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN**

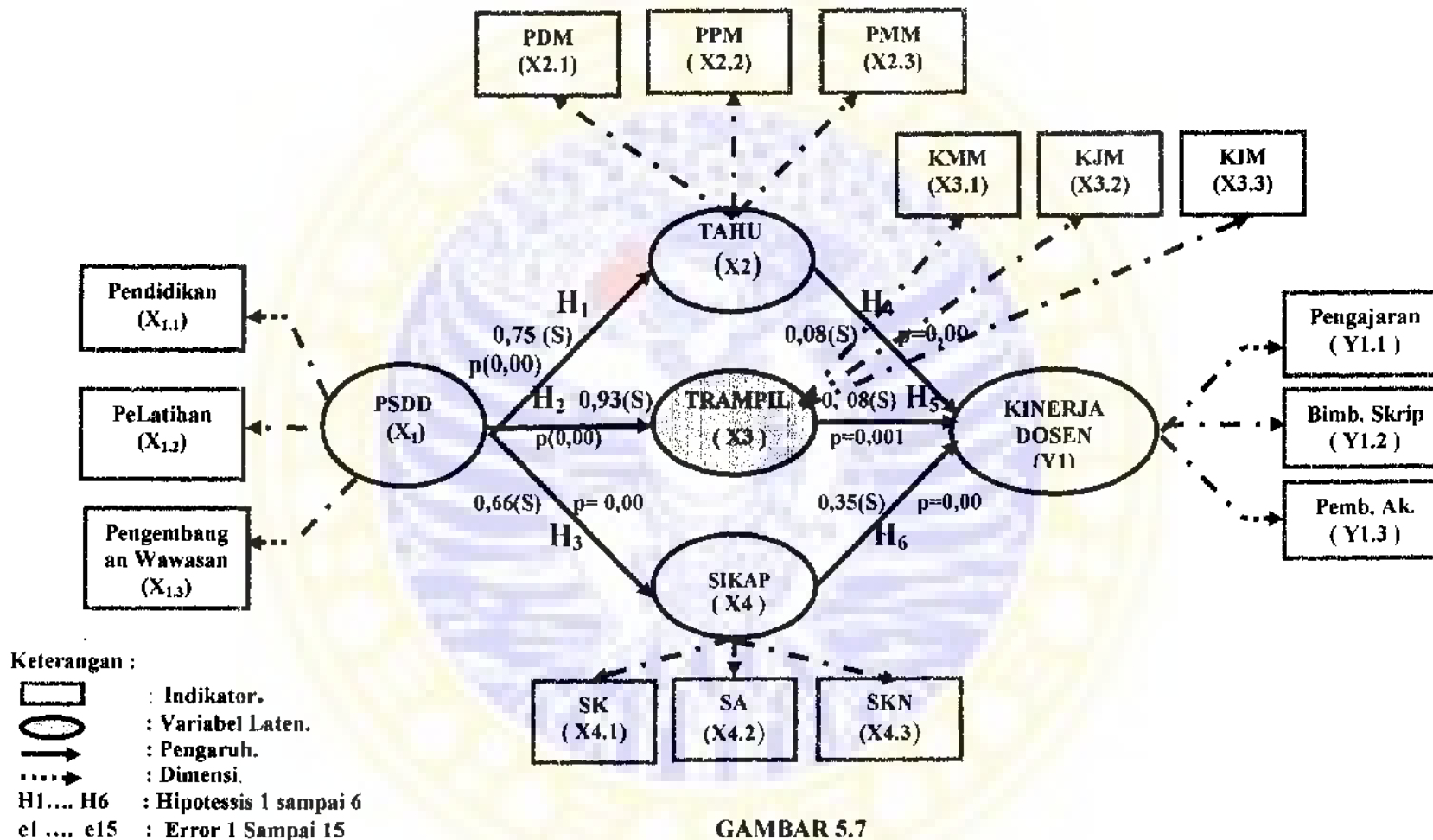
Hasil evaluasi dari model pada gambar 5.8 dapat dilihat pada Tabel 5.27

**Tabel 5.27**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**

KRITERIA	NILAI KRITIS	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharapkan Kecil	514,249	Kurang Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	000	Kurang Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,773	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,690	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,156	Kurang Baik

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil evaluasi model struktural pada Tabel 5.27, menunjukkan bahwa dari keseluruhan kriteria evaluasi, semuanya tidak memenuhi syarat, hal ini berarti model tidak sesuai dengan data, dengan demikian model tersebut perlu dimodifikasi. Dengan berpedoman pada modification indices, maka hasil pengujian termodifikasi, dapat dilihat pada Gambar 5.7



**GAMBAR 5.7**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN TERHADAP PENGETAHUAN,**  
**KETERAMPILAN, SIKAP DAN KINERJA DOSEN DI BIDANG PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN**  
**DENGAN MODIFICATION INDICES**



Selanjutnya hasil evaluasi model termodifikasi dapat dilihat pada Tabel 5.28

**Tabel 5.28**  
**EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT INDICES**  
**DENGAN MODIFICATION INDICES**

KRITERIA	NILAI KRITIS	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi- Squared	Diharap Kecil	35,134	Relatif Kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,996	Baik
GFI	$\geq 0,90$	978	Baik
AGFI	$\geq 0,80$	955	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	000	Baik

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap model termodifikasi pada Tabel 5.28, dapat dikatakan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat diterima karena cenderung sesuai dengan data. Selanjutnya guna menguji hipotesis maka berikut akan disajikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 5.29

**Tabel 5.29**  
**LOADING FACTOR ( $\lambda$ )**  
**KINERJA DOSEN**

VARIABEL OBSERVASI	LOADING FACTOR ( $\lambda$ )	CRITICAL RATIO (CR)	PROB (P)	KET.
PSDD → TAHU	0,748	11,447	0,000	Signifikan
PSDD → TRAMPIL	0,926	22,565	0,000	Signifikan
PSDD → SIKAP	0,664	7,875	0,000	Signifikan
TAHU → KINERJA	0,077	3,267	0,001	Signifikan
TRAMPIL → KINERJA	0,079	2,522	0,012	Signifikan
SIKAP → KINERJA	0,354	4,436	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai critical ratio (CR) atau t-hitung dengan t-tabel, dikatakan signifikan jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel atau dengan melihat nilai probabilitas. Hasil pengujian, terdapat 1 (satu) jalur yang tidak signifikan yakni pengaruh sikap dosen terhadap kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya setelah diperoleh koefisien jalur dari masing-masing hubungan antar variabel, maka analisis selanjutnya adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel latent. Pengaruh langsung adalah merupakan koefisien dari hubungan antar variabel secara langsung tanpa diantarai oleh variabel lain. Sementara pengaruh tidak langsung merupakan hubungan antar variabel yang diantarai oleh satu atau lebih variabel lainnya. Namun dalam penelitian ini berdasarkan model yang dibangun tidak terdapat hubungan tidak langsung. Pengujian terhadap pengaruh langsung antar variabel latent dapat dilihat pada Tabel 5.30

**Tabel 5.30**  
**REKAPITULASI PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG**  
**ANTAR VARIABEL**

VARIABEL	TAHU		TRAMPIL		SIKAP		KINERJA	
	L	TL	L	TL	L	TL	L	TL
PSDD	0,75	0,00	0,93	0,00	0,67	0,00	0,00	1,15
TAHU	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00
TRAMPIL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00
SIKAP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	0,00
KINERJA	0,08	0,00	0,08	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00

*Sumber : Lampiran 5 (lima)*

Berdasarkan Tabel 5.30 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung positif dari pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan dosen, keterampilan dosen dan sikap dosen masing-masing sebesar 0,75, 0,93 dan 0,67. Demikian pula terdapat pengaruh langsung positif dari pengetahuan dosen terhadap kinerja dosen, keterampilan dosen terhadap kinerja dosen dan sikap dosen terhadap kinerja dosen masing-masing sebesar 0,08, 0,08 dan 0,35.

### 5.7. Pengujian Hipotesis Penelitian.

Untuk menguji hipotesis hubungan kausal antara Pengembangan Sumber Daya Dosen (X1), Pengetahuan Dosen (X2), Keterampilan Dosen (X3), Sikap Dosen (X4), dan Kinerja Dosen (Y) berikut disajikan koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel. Hubungan tersebut ditunjukkan dalam tabel 5. Hasil analisis menunjukkan dari 6 (enam) hipotesis yang diajukan memperoleh hasil bahwa ke enam hipotesis tersebut dapat diterima disebabkan tingkat probabilitas dari ke enam hipotesis berada dibawah tingkat hipotesis yang ditetapkan yakni  $\alpha$  5 %, dapat dilihat pada Tabel 5.31.

**Tabel 5.31**  
**KOEFISIEN JALUR ( REGRESI TERSTANDAR)**  
**PENGARUH ANTAR VARABEL**

JALUR/ HIPOTESIS (H)	KOEFISIEN JALUR	t- hitung (CR)	PROB (p)	KET.
PSDD ● → TAHU (H1)	0,748	11,447	0,000	Signifikan
PSDD ● → TRAMPIL(H2)	0,926	22,565	0,000	Signifikan
PSDD ● → SIKAP (H3)	0,664	7,875	0,000	Signifikan
TAHU ● → KINERJA(H4)	0,077	4,436	0,001	Signifikan
TRAMPIL ● → KINERJA (H5)	0,079	3,267	0,012	Signifikan
SIKAP ● → KINERJA (H6)	0,354	2,522	0,000	Signifikan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data ( 2004 ).**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.31, akan dipaparkan dari masing-masing hipotesis berikut ini.

**5.7.1. Pengujian Hipotesis 1: Pengembangan Sumber Daya Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan terhadap Pengetahuan Dosen.**

Hipotesis 1, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya dosen dengan indikator *Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Wawasan* berpengaruh secara signifikan terhadap pengetahuan dosen. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.31 terbukti. Hal ini mengacu pada tingkat signifikansi 5 % ternyata diperoleh tingkat probabilitas dari indikator = 0,00 berarti berada dibawah dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,75. Dengan demikian hipotesis satu dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.

**5.7.2. Pengujian Hipotesis 2 : Pengembangan Sumber Daya Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan terhadap Keterampilan Dosen.**

Hipotesis dua menyatakan bahwa pengembangan sumber daya dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap keterampilan dosen. Hasil analisis pada tabel 5.31, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap keterampilan dosen sebesar 0,93 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,00. Dengan demikian hipotesis dua dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian model hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.

**5.7.3. Hipotesis 3 : Pengembangan Sumber Daya Dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap sikap dosen.**

Hipotesis 3 (tiga) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya

dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap sikap dosen. Hasil analisis pada tabel 5.31, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap sikap dosen sebesar 0,66 dengan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar 0,00. Dengan demikian **hipotesis tiga** dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian model hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.

#### **5.7.4. Hipotesis 4 : Pengetahuan Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Dosen.**

Hipotesis empat menyatakan bahwa pengetahuan dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis pada tabel 5.31, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pengetahuan dosen terhadap kinerja dosen sebesar 0,08 dengan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar 0,001. Dengan demikian **hipotesis empat** dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian model hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.

#### **5.7.5. Hipotesis 5 : Keterampilan Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Dosen.**

Hipotesis lima menyatakan bahwa keterampilan dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis pada tabel 5.31, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh keterampilan dosen terhadap kinerja dosen sebesar 0,08 dengan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar 0,012. Dengan demikian **hipotesis lima** dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian model hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.

**5.7.6. Hipotesis 6 : Sikap Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Dosen.**

Hipotesis enam menyatakan bahwa sikap dosen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis pada tabel 5.31, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh sikap dosen terhadap kinerja dosen sebesar 0,08 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,012. Dengan demikian **hipotesis enam** dalam penelitian ini **diterima**. Adapun hasil pengujian model hipotesis dapat dilihat pada **Gambar 5.7**.



## **BAB 6**

# **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**6.1. HASIL PENGUKURAN FAKTOR**

**6.2. PEMBAHASAN HIPOTESIS**

**6.3. TEMUAN PENELITIAN**

**6.4. KETERBATASAN PENELITIAN**

## BAB 6

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilaksanakan pada bab 5, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian empirik tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Disamping itu dalam melakukan pembahasan akan dikemukakan pula keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini untuk selanjutnya akan menjadi dasar bagi peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan penelitian sejenis.

#### 6.1. Hasil Pengukuran Faktor

Berdasarkan Tabel 5.17, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dosen dapat diukur oleh indikator *pendidikan*, *pelatihan* dan *pengembangan wawasan*.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan *loading factor* dari indikator pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan masing-masing yakni ; 0,996, 0,804, dan 0,916 dengan tingkat probabilitas masing-masing sama dengan 0,000. Menunjukkan bahwa ketiga variabel observasi yang diangkat dalam penelitian ini, yakni; pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan



memenuhi syarat untuk digunakan dalam membentuk / mengukur variabel latent Pengembangan Sumber Daya Dosen.

Berdasarkan hasil tersebut, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya dosen dilingkungan Universitas Haluoleo yang menjadi pertimbangan utama adalah peningkatan jenjang pendidikan, jenis dan frekuensi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesi serta pengembangan wawasan sebagai upaya menambah pengalaman dan apresiasi individu dalam mengimplementasikan keilmuannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Swasto (2003) bahwa dalam pengembangan sumber daya dosen dititik beratkan pada peningkatan pendidikan formal, jenis dan frekuensi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja serta pengembangan wawasan dalam institusi penyelenggara pendidikan sebagai upaya untuk pengembangan kemampuan individu dalam mengapresiasi keilmuannya tidak hanya pada pengajaran akan tetapi sekaligus mengimplementasikan keilmuannya di masyarakat.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 5.20, menunjukkan bahwa faktor pengetahuan dosen dapat diukur oleh indikator-indikator *kedalaman materi, penguasaan materi* dan *metode mengajar*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing indikator yakni berturut-turut sebesar 0,866, 0,985, dan 0,948 dengan tingkat probabilitas masing-masing sebesar 0,000. Menunjukkan bahwa ketiga indikator pengetahuan dosen yang diangkat dalam penelitian ini yakni; kedalaman materi,

penguasaan materi, dan metode mengajar dapat digunakan sebagai pengukur pengetahuan dosen.

Secara umum dari hasil pengukuran faktor tersebut, dapat dikatakan bahwa dosen Universitas Haluoleo Kendari dalam mempersiapkan materi kuliah sangat memperhatikan indikator kedalaman materi, penguasaan materi dan metode mengajar. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Swasto (2003), dinyatakan

bahwa pengetahuan dosen dalam mengajar adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang dosen secara luas dan mendalam sebagai potensi keilmuan yang dimiliki dalam bidangnya dan kemampuan menyampaikan pengetahuan dalam proses belajar mengajar, meliputi kedalaman materi, penguasaan materi pemahaman yang berkaitan dengan tugas-tugas sebagai dosen dalam mengajar, meliputi; pengetahuan tentang kedalaman materi, penguasaan materi dan metode mengajar.

Selanjutnya, faktor Keterampilan dosen berdasarkan Tabel 5.22, dapat diukur oleh indikator-indikator keterampilan *menyampaikan materi*, *menjelaskan materi* dan *implementasi materi*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian *confirmatory factor analysis* adalah baik, menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari indikator-indikator keterampilan menyampaikan materi, menjelaskan materi, dan implementasi materi berturut-turut sebesar 0,796, 0,694, dan 0,748 dengan tingkat probabilitas ( $p$ ) sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa faktor keterampilan dosen dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator-indikator menyampaikan materi menjelaskan materi dan implementasi materi.

Berdasarkan uraian tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat keterampilan dosen Universitas Haluoleo Kendari cukup terampil dalam mengajar, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan indikator-indikator dengan faktor keterampilan cukup tinggi dan positif, berarti perhatian dosen terhadap keterampilan mengajar cukup tinggi, ini disebabkan oleh jenjang pendidikan dosen dengan strata S2 dan S3 sebanyak 68 %, usia dosen dalam usia produktif, masa kerja rata-rata 1 – 40 tahun sebanyak 93 % dan ditunjang beberapa pelatihan serta pengembangan wawasan. Hal ini sejalan dengan pengukuran yang dikemukakan Swasto (2003) dan Furtunanto (1998), yakni ; keterampilan mengajar dosen adalah kemampuan menyampaikan materi, menjelaskan materi dan implementasi materi kepada mahasiswa.

Selanjutnya, faktor *Sikap Dosen* berdasarkan Tabel 5.22, dapat diukur oleh indikator *Kognitif, Afektif dan Konatif*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian *confirmatory factor analysis* adalah baik , menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari indikator-indikator kognitif, afektif dan konatif, masing-masing sebesar 0,937, 0,471, dan 0,358 dengan tingkat probabilitas (p) sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa faktor sikap dosen dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator-indikator kognitif, afektif dan konatif.

Berdasarkan uraian tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa Sikap kognitif Dosen Universitas Haluoleo terhadap tugas mengajar cukup tinggi terhadap tugas mengajar, namun pada sikap afektif dan konatif relatif masih rendah hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan indikator-

indikator dengan faktor menunjukkan positif. Berdasarkan hasil wawancara dari responden Hambatan yang dirasakan oleh dosen dalam menjalankan tugas, yakni : tidak tersedianya sarana belajar yang cukup memadai dalam menunjang materi pengajaran, beban mata kuliah setiap semester tidak simultan dan mata kuliah yang bervariasi, ini diakibatkan oleh jumlah dosen semakin terbatas sebab sebahagian dosen sedang melanjutkan pendidikan, adanya sikap mahasiswa cenderung arogan dengan ancaman kekerasan, serta tidak tegasnya pihak institusi menegakkan aturan akademik. Berdasarkan hal tersebut, adanya kecenderungan dosen dalam melaksanakan tugas apa adanya.

Hal ini sejalan dengan pengukuran yang dikemukakan Swasto (2003) dan Furtunanto, sikap dosen adalah kemampuan pengaruh mental, perasaan dan kepercayaan terhadap pelaksanaan tugas mengajar dengan indikator kognitif, afektif dan konatif.

Selanjutnya faktor Kinerja Dosen berdasarkan Tabel 5.26, dapat diukur oleh indikator-indikator kegiatan *Pengajaran, Bimbingan Skripsi dan Pembinaan Akademik*.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian *confirmatory factor analysis* adalah baik, menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari indikator-indikator pengajaran, bimbingan skripsi dan pembinaan akademik mahasiswa, masing-masing sebesar 0,334, 0,349, dan 0,957 dengan tingkat probabilitas ( $p$ ) sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa faktor kinerja dosen dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator-indikator pengajaran, bimbingan skripsi dan pembinaan akademik.

Berdasarkan uraian tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa Kinerja Dosen Universitas Haluoleo Kendari terhadap tugas pengajaran cenderung cukup baik. Namun bila dilihat hasil analisis menunjukkan adanya kecenderungan menurun, hal ini disebabkan oleh beban tugas yang cukup banyak, imbalan yang diterima dengan hasil kerja cenderung tidak sesuai, banyak dosen mempunyai aktifitas diluar tugas mengajar, kurangnya perhatian pimpinan tentang kesejahteraan dosen. Sehingga sebahagian besar dosen melakukan aktifitas diluar kampus dimana kegiatan tersebut lebih menjajjikan. Sehingga hasrat/ minat untuk menyajikan materi dalam mengajar, membimbing skripsi dan pembinaan akademik cenderung menurun. Hal ini sejalan dengan pengukuran yang dikemukakan Swasto (2003) dan Furtunanto, Kinerja dosen dalam mengemban tugas pengajaran adalah hasil kerja yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugas profesi di bidang pendidikan dan pengajaran berdasarkan kegiatan pengajaran, bimbingan skripsi dan pembinaan akademik yang diimbangi dengan tingkat kesejateraan yang lebih baik.

#### **6.2. Pengembangan Sumber Daya Dosen mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Pengetahuan Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,75 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis satu yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya dosen mempunyai pengaruh secara

signnifikan terhadap pengetahuan dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari “ terbukti “ kebenarannya dan hipotesis 1 (satu) dapat diterima.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam pengembangan sumber daya dosen di Universitas Haluoleo dalam rangka peningkatan pengetahuan dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan sebagai wujud implementasi satrategi pengembangan sumber daya dosen dari segi kuantitas cukup berhasil. Hal ini dapat dilihat jumlah tenaga dosen yang telah mengikuti pendidikan strata-2 (S2) dan strata-3 (S3) dari tahun ke tahun meningkat, hingga tahun 2004 menunjukkan Strata-2 (S2) sebesar 435 Master atau 62,14 % dan dan Strata-3 (S3) sebesar 41 Doktor atau 5,85 %. Demikian pula dari sisi kualitas lulusan Universitas Haluoleo, hingga akhir 2004 IPK kumulatif mahasiswa 3.00 – 3.49 mencapai 73,63 %. Ini berarti bahwa mutu keluaran mahasiswa Universitas Haluoleo dari tahun ke tahun semakin meningkat. Dosen dapat menilai dan mempersepsikan dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap peningkatan pengetahuan dosen di Universitas Haluoleo Kendari, sebab setiap dosen yang tidak melaksanakan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan sangat menunjang dalam mempersiapkan materi maupun menyampaikan materi dengan kedalaman materi, penguasaan materi dan metode mengajar. Hal ini didukung oleh Nadler dan Kelly ( 1990) dalam Swasto (2003) dinyatakan bahwa konsep

pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuknya harus mengarah pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Pengembangan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bentuk pendidikan dan latihan serta pengembangan wawasan karyawan sebab akan berpengaruh terhadap kemampuan mengajar dalam hal kedalaman materi, penguasaan materi dan metode mengajar.

### **6.3. Pengembangan Sumber Daya Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Keterampilan Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap Keterampilan dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,93 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya dosen mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap keterampilan dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari " terbukti " kebenarannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam pengembangan sumber daya dosen di Universitas Haluoleo melalui program akademik dalam rangka peningkatan keterampilan dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan. Ini berarti bahwa dosen dapat menilai dan mempersepsikan dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap peningkatan keterampilan dosen di Universitas Haluoleo Kendari, sebab setiap dosen yang tidak melaksanakan peningkatan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan akan mengalami hambatan baik dalam

menyampaikan materi, menjelaskan materi maupun implementasi materi. Hal ini didukung oleh Nadler dan Kelly (1990) dinyatakan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuknya harus mengarah pada peningkatan keterampilan kerja dan pengembangan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bentuk pendidikan dan latihan serta pengembangan wawasan karyawan sebab akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

#### **6.4. Pengembangan Sumber Daya Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Sikap Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap Sikap Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,66 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya dosen mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap sikap dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari " terbukti " kebenarannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam pengembangan sumber daya dosen di Universitas Haluoleo melalui program akademik dalam rangka peningkatan kemampuan sikap dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan. Ini berarti bahwa dosen dapat menilai dan mempersepsikan dirinya dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap perubahan sikap dosen di Universitas Haluoleo Kendari, sebab setiap dosen dituntut kemampuan pemahaman tentang peran dan fungsi, tanggapan perasaan dalam



menjalankan pengajaran serta niat berperilaku/ bertindak dalam menjalankan tugas pengajaran. Sikap bagi seorang dosen adalah kemampuan pengaruh mental, perasaan dan kepercayaan terhadap pelaksanaan tugas. Olehnya itu sikap dibentuk melalui kognitif afektif dan konatif. Proses ini tidak terlepas melalui pendidikan dan latihan serta pengembangan wawasan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Gibson (2003) dalam Swasto (2003), dinyatakan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuknya harus mengarah pada perubahan sikap yang positif terhadap tugas. Perubahan sikap bekerja akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia dengan perubahan sikap, sangat ditentukan oleh bentuk pendidikan dan latihan serta pengembangan wawasan karyawan sebab akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

#### **6.5. Pengetahuan Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh pengetahuan dosen terhadap Kinerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,08 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis empat yang menyatakan bahwa pengetahuan dosen mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari " terbukti" kebenarannya.

Namun dari hasil penelitian menunjukkan kemampuan pengetahuan dosen Universitas Haluoleo dalam kegiatan pengajaran, bimbingan skripsi relatif tinggi, hal ini dibuktikan melalui koefisien jalur

masing-masing indikator, yakni ; 0,68, 0,99, sedang Pembinaan akademik sangat tinggi, yakni ; 1,60 demikian pula koefisien jalur pengetahuan dengan kinerja mempunyai hubungan kausal yang sangat erat dan positif dosen sebesar 0,08.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam peningkatan pengetahuan dosen di Universitas Haluoleo melalui program peningkatan kemampuan akademik dalam rangka peningkatan kinerja dosen mempunyai pengaruh langsung.. Ini berarti bahwa institusi dapat menilai dan mempersepsikan dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Haluoleo Kendari. Pengetahuan dosen sangat ditentukan oleh kemampuan mempersiapkan materi secara mendalam, penguasaan materi dan metode mengajar yang efektif sedang kemampuan kerja melalui kemampuan mengajar, kemampuan dalam bimbingan skripsi mahasiswa dan kemampuan pembinaan akademik dengan ditunjang oleh fasilitas pengajaran yang memadai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Ravianto (1990), dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan, pengetahuan dipengaruhi oleh proses pengembangan sumber daya manusia.

#### **6.6. Keterampilan Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan dosen terhadap Kinerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,08 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis lima yang menyatakan bahwa keterampilan dosen mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari “ terbukti” kebenarannya.

Namun dari hasil penelitian berdasarkan Tabel 5.28, menunjukkan bahwa keterampilan dosen Universitas Haluoleo dalam kegiatan pengajaran, bimbingan skripsi relatif tinggi, hal ini dibuktikan melalui koefisien jalur masing-masing indikator, yakni ; 0,68, 0,99, sedang Pembinaan akademik relatif tinggi, yakni ; 1,60 demikian pula koefisien jalur keterampilan dengan kinerja dosen mempunyai hubungan kausal yang sangat erat dan positif dengan nilai nilai sebesar 0,08.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam peningkatan keterampilan dosen di Universitas Haluoleo melalui program peningkatan kemampuan akademik dalam rangka peningkatan kinerja dosen mempunyai pengaruh langsung.. Ini berarti bahwa institusi dapat menilai dan mempersepsikan dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Haluoleo Kendari. sangat ditentukan oleh kemampuan menyampaikan materi secara mendalam, penguasaan materi secara luas dan implementasi materi yang praktis sedang kemampuan kerja melalui kemampuan mengajar, kemampuan dalam bimbingan skripsi mahasiswa dan kemampuan pembinaan akademik dengan ditunjang oleh fasilitas pengajaran yang memadai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Ravianto (1990), dinyatakan

bahwa kinerja dipengaruhi oleh keterampilan karyawan, keterampilan dipengaruhi oleh proses pengembangan sumber daya manusia.

#### **6.7. Sikap Dosen Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Dosen pada Bidang Pengajaran.**

Berdasarkan Tabel 5.29, menunjukkan bahwa pengaruh sikap dosen terhadap Kinerja Dosen memiliki koefisien jalur sebesar 0,35 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis enam yang menyatakan bahwa sikap dosen mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari “ terbukti” kebenarannya.

Namun dari hasil penelitian berdasarkan Tabel 5.28, menunjukkan bahwa keterampilan dosen Universitas Haluoleo dalam kegiatan pengajaran, bimbingan skripsi dan Pembinaan akademik relatif tinggi, hal ini dibuktikan melalui koefisien jalur masing-masing indikator, yakni ; 0,68, 0,99, sedang Pembinaan akademik sangat tinggi, yakni ;1,60 demikian pula koefisien jalur sikap dosen dengan kinerja dosen adalah positif memperoleh nilai sebesar 0,08 diindikasikan bahwa hubungan kausal antara sikap dosen dengan kinerja dosen sangat kuat.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan institusi dalam perubahan sikap dosen di Universitas Haluoleo melalui program peningkatan kemampuan akademik dalam rangka peningkatan kinerja dosen mempunyai pengaruh langsung.. Ini berarti bahwa institusi dapat menilai dan mempersepsikan dengan baik serta memiliki harapan yang rasional terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Haluoleo

Kendari. Sikap dosen sangat ditentukan oleh kemampuan peran dan fungsi, tanggapan perasaan dalam menjalankan pengajaran, dan niat berperilaku/bertindak dalam tugas mengajar melalui kognitif, afektif dan konatif. Kemampuan kerja melalui kemampuan mengajar, kemampuan dalam bimbingan skripsi mahasiswa dan kemampuan pembinaan akademik dengan ditunjang oleh fasilitas pengajaran yang memadai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Swasto (2003), dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sikap karyawan, sikap sangat ditentukan oleh proses pengembangan sumber daya manusia. Dalam melihat sikap sangat dipengaruhi indikator kognitif, afektif dan konatif/ perilaku.

#### **6.8. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil analisis tentang pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara, peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum dapat memberikan hasil yang akurat. Terdapat banyak keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, yakni :

1. Dukungan teori yang mendasari tentang kajian pengembangan sumber daya dosen relatif masih kurang.
2. Penelitian ini hanya mengambil satu obyek pada satu lembaga pendidikan tinggi dalam lingkup Sulawesi Tenggara.
3. Spesifikasi model yang dikembangkan dalam penelitian ini masih terbatas ada tidaknya hubungan antar variabel yang

diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga belum diperoleh hasil yang akurat.



## **BAB 7**

### **PENUTUP**

#### **7.1. SIMPULAN**

#### **7.2. SARAN-SARAN**

## BAB 7 PENUTUP

### 7.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan, keterampilan sikap dan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran di lingkungan universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan dosen, berarti bahwa hipotesis satu yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dosen di lingkungan Universitas Haluoleo yang diprogramkan oleh Universitas Haluoleo mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kualitas mengajar dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan pada bidang pengajaran.

2. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pengembangan sumber daya dosen terhadap keterampilan dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan pada bidang pengajaran. Dengan demikian hipotesis dua yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari yang diprogramkan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan keterampilan



mengajar dosen dalam hal menyiapkan materi pengajaran, menjelaskan materi dan implementasi materi pengajaran. merupakan penilaian yang rasional terhadap keterampilan dosen.

3. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pengembangan sumber daya dosen terhadap sikap dosen melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan wawasan, berarti bahwa hipotesis tiga yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari yang diprogramkan mempunyai dampak positif terhadap sikap dosen dengan sikap kognitif, efektif dan konatif dalam menjalankan profesinya pada bidang pengajaran.

4. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pengetahuan dosen terhadap kinerja dosen melalui kedalaman materi, penguasaan materi dan metode mengajar, berarti bahwa hipotesis tiga yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari mempunyai dampak positif terhadap kinerja dosen melalui kegiatan mengajar, bimbingan skripsi dan pembinaan akademik pada bidang pengajaran.

5. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara keterampilan dosen terhadap kinerja dosen melalui kesiapan materi, menjelaskan materi dan implementasi materi, berarti bahwa hipotesis lima yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari mempunyai dampak positif terhadap kinerja dosen melalui kegiatan mengajar, bimbingan skripsi dan Pembinaan Akademik pada bidang pengajaran.

6. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara sikap dosen terhadap kinerja dosen melalui kognitif, afektif dan konatif, berarti bahwa hipotesis enam yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap dosen di lingkungan Universitas Haluoleo Kendari mempunyai dampak positif terhadap kinerja dosen melalui kegiatan mengajar, bimbingan skripsi dan pembinaan akademik pada bidang pengajaran.

## 7.2. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pengembangan sumber daya dosen terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja dosen disarankan agar mengkaji secara utuh tentang tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan menambah variabel laten dan variabel observasi yang terkait dengan pengembangan model kajian tersebut.

2. Kajian ini hanya terbatas pada aktivitas dosen dalam proses pendidikan pada salah satu perguruan tinggi, disarankan agar dapat mengkaji tentang sejauh mana pengaruh antara unsur masukan (mahasiswa baru), instrumen proses pendidikan dan keluaran (tri dharma perguruan tinggi) guna mengetahui perkembangan pelaksanaan akademik di salah satu perguruan tinggi ataupun beberapa perguruan tinggi.

Saran tersebut sebagai bahan informasi dan evaluasi dalam penyelenggaraan pendidikan di setiap perguruan tinggi dan lebih mengetahui dan memahami tugas dan fungsi masing-masing unsur yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan.

