

---

# HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DENGAN PROFESIONALISME DOSEN AKADEMI KEPERAWATAN DI WILAYAH JAKARTA BARAT

*I Made Mertajaya*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Staff Pengajar Prodi D-III Keperawatan Fakultas Vokasi UKI Jakarta, [immerta@yahoo.com](mailto:immerta@yahoo.com)

---

## INFORMASI ARTIKEL:

---

### Riwayat Artikel:

Tanggal di Publikasi: Desember 2019

---

### Kata kunci:

Budaya Organisasi  
Efektifitas Kepemimpinan  
Profesionalisme Dosen Akademi  
Keperawatan

## A B S T R A K

---

Direktur sebagai pimpinan akademi memegang peranan penting dalam menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan seluruh staff khususnya dosen untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya. Direktur sebagai pimpinan harus mampu memadukan antara budaya organisasi dan efektivitas kepemimpinannya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah digariskan. Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis gambaran Budaya Organisasi, efektivitas kepemimpinan dan profesionalitas dosen, menganalisis keterkaitan budaya organisasi dan efektivitas kepemimpinan terhadap profesionalisme dosen, menganalisis lebih lanjut keterkaitan yang paling bermakna terhadap budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan dan profesionalitas dosen di Akademi Keperawatan yang ada di Wilayah Jakarta Barat.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional dengan desain cross sectional. Kegiatan dilakukan di 4 (empat) institusi Akademi Keperawatan yang ada di wilayah Jakarta Barat, responden sebanyak 40 orang dosen. Dilaksanakan selama kurun waktu 4 bulan. Instrument penelitian utama adalah quisioner terdiri dari tiga bagian yaitu kuesioner A mencakup budaya organisasi, kuesioner B mencakup efektivitas kepemimpinan dan kuesioner C mencakup profesionalisme dosen, analisis dilakukan melalui pendekatan univariat, bivariat dan multivariat melalui bantuan komputer.

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, Kepemimpinan dan profesionalitas dosen sudah berjalan secara efektif, hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan profesionalisme dosen (p-value 0,05), ada terdapat hubungan bermakna antara efektivitas kepemimpinan dengan dengan profesionalisme dosen (p-value 0,052). Pengujian multivariat menunjukkan bahwa variabel bentuk interaksi organisasi secara dominan mampu memengaruhi budaya organisasi, meningkatkan efektifitas kepemimpinan dan meningkatkan profesionalitas dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat.

---

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yakni : “mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional” Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan dosen sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, Pasal 20 diamanahkan bahwa pereguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat disamping melaksanakan pendidikan/pengajaran.

Sejalan dengan kewajiban tersebut, Undang – Undang RI. Nomor 14 Tahun 2005 Bab I, Pasal 1, Ayat 2 dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pasal 46 Ayat 2, dosen memiliki kualifikasi akademik minimum : lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Dipertajam lagi pada Undang – Undang RI. Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi Pasal 45 menegaskan bahwa penelitian di Perguruan Tinggi diarahkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa. Dalam pasal tersebut juga ditegaskan bahwa pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan civitas akademi dalam mengamalkan dan

membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Beberapa perguruan tinggi negeri (PTN) di Indonesia sebagian memang sudah masuk dalam daftar perguruan tinggi terbaik di dunia, meskipun masih di urutan ke 201, UI dan 235, UGM (QS Quacquarelli Symonds Limited dikutip ruanghati . com, 2009).

Ketersendatan pengembangan tersebut mungkin sejalan dengan apa yang dikemukakan Romli Sy-Zain (2010) yang menyatakan di antara kritik yang sering dilontarkan terkait kualitas dosen perguruan tinggi di Indonesia adalah: Pertama, minat sebagian dosen untuk terus membaca dan melakukan riset ilmiah di bidang keilmuannya sudah menurun. Kedua, tidak sedikit para dosen yang beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan. Ketiga, banyak dosen yang menghindari diri dari dialog kritis dengan mahasiswa.

Litbang Depdiknas menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1 (Suara Pembaruan, 2008). Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2. Di antara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan. (Nur Syam, 2006).

Berdasarkan hasil survei dan pengamatan awal yang dilakukan oleh

peneliti dengan pimpinan institusi Akademi Keperawatan di Jakarta barat ditemukan bahwa ; dari jumlah 40 orang dosen tetap ditemukan bahwa, rata – rata kualifikasi jenjang pendidikan dosen lulusan strata 2 yang linier dibidang spesialisasi Keperawatan sekitar 10 % , yang tidak linier 10 - 20 % selebihnya masih berpendidikan strata 1 sekitar 60 – 80 %, di sisi lain penelitian sudah dilakukan namun kisaran dosen yang meneliti rata - rata setahunnya satu penelitian 50 %, namun idealnya minimal dua penelitian pertahun .

Demikian juga amalan di bidang pengabdian kepada masyarakat sudah juga dilakukan namun belum memenuhi kaidah yang benar, seperti rata-rata dosen belum memiliki Nomer Induk Dosen Nasional ( NIDN ) dan belum ada yang memiliki jabatan Lektor di intitusi Akademi Keperawatan di wilayah Jakarta Barat yang menjadi persyaratan mutlak sebagai ketua kelompok penelitian, lamanya pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan minimal 1 tahun secara berkesinambungan mengacu pada panduan pelaksanaan pengabdian masyarakat sesuai buku panduan Ditjen Dikti melalui Ditlitabmas ( Direktorat penelitian dan pengabdian masyarakat Kemenristek Dikti, 2013 ).

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa diantara sumberdaya, tenaga pendidikan yang ada, dosen adalah sumberdaya yang utama. Dikategorikan sebagai sumberdaya utama karena dosen sebagai sumber daya manusia: (1) mampu menggerakkan atau menjadikan sumberdaya lainnya menjadi berfungsi bagi penyelenggaraan pendidikan, (2) mampu mempunyai kemampuan berfikir secara kritis dan rasional, sehingga

dibutuhkan pengarahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan.

Kompetensi atau Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Hal ini akan membawa konsekuensi logis bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian besar terhadap kinerja dosen yang sungguh-sungguh, karena kinerja berkaitan dengan kompetensi dan produktivitas kualitas lulusan yang bermuara pada kemampuan pemimpin untuk merencanakan, menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, membina serta mengawasi semua sumber daya, potensi pegawai, dosen dilingkungan organisasi agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada profesionalisme dosen

Berdasarkan uraian itulah penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh, keterkaitan atau Hubungan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Kepemimpinan dengan Profesionalisme Dosen Akademi Keperawatan yang ada di Wilayah Jakarta Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional, dengan pendekatan cross sectional, desain dan pendekatan yang dipakai bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama dalam periode tertentu.

Penelitian dilakukan di Akademi Keperawatan wilayah Jakarta Barat, dilakukan selama 4 bulan dimulai tanggal 10 Maret sampai dengan 15 Juni 2017. Populasi penelitian adalah dosen di keempat Akademi Keperawatan di wilayah Jakarta Barat, sampel sebanyak 40 orang dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Pengumpulan data primer diperoleh dari Instrument penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, analisis pengujian melalui pendekatan univariat dengan distribusi frekuensi, bivariat dengan uji *chi square* dan multivariat dengan pendekatan regresi logistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian dipaparkan dalam paparan seperti berikut ini.

### Hasil Penelitian

Hasil Penelitian dipaparkan dalam paparan seperti berikut ini.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik dosen akper berdasarkan hasil penelitian 52.25 % responden berusia  $\geq 44$  Tahun dan 47.5% berusia  $< 44$  Tahun, jenis kelamin 90% berjenis kelamin perempuan dan 10% laki-laki, 77.55% berpendidikan D-IV-S1 dan 22.50% berpendidikan S-2, dilihat dari lama bekerja 50% bekerja kurang dari 14 tahun dan lebih dari 14 tahun, dari 40 orang dosen yang menjadi responden 72.45% pernah mengikuti beberapa pelatihan dan 27.5% belum mengikuti pelatihan terkait keilmuannya.

## ANALISIS UNIVARIAT

Analisis univariat dipergunakan untuk mengetahui gambaran tiap variabel yang

diteliti yang terdiri dari Budaya Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Professionalitas Dosen dipaparkan dalam paparan seperti berikut ini.

### Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 77.5% responden menilai budaya organisasi yang ada sudah berjalan secara efektif dan hanya 22.5% saja yang menilai bahwa budaya organisasi yang ada belum berjalan efektif.

Responden menilai bahwa kepatuhan dan kesepakatan kerja sudah berjalan dengan baik, 95% mengaku memiliki kepercayaan diri yang baik, 87.5% mengaku bekerja dengan tenang, 80% pengembangan inovatif sudah berjalan baik, 65% sensitifitas sudah berjalan baik dan 52.5% responden menilai sisi keramahan sudah berjalan dengan baik. Namun patut diwaspadai disini bahwa 47.5% dosen menilai bahwa dari sisi keramahan masih kurang, 35% menilai sensitifitas organisasi juga kurang, dari sisi keterbukaan 40% menilai masih kurang, 40% menilai visi misi tidak jelas/kurang, dan 37.5% responden menilai dari sisi hakekat tujuan masih kurang.

### Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan di Akademi Keperawatan yang ada di Wilayah Jakarta Barat berdasarkan hasil penelitian terlihat 87.5% responden menilai bahwa kepemimpinan sudah berjalan efektif, dan hanya 12.5% responden yang menilai bahwa kepemimpinan yang dijalankan di Akademi Keperawatan di Jakarta Barat masih belum berjalan secara efektif.

Namun perlu dilihat bahwa masih ada 42.5% responden yang menilai bahwa kesadaran diri pimpinan masih

dinilai tidak efektif, 30% komunikasi masih tidak efektif, 22.5% responden menilai pengetahuan pimpinan masih tidak efektif alias kurang.

### Profesionalitas Dosen

Gambaran profesionalisme dosen terlihat bahwa 82.5% responden mengaku memiliki profesionalisme yang baik / efektif sebagai dosen dan 17.5% mengaku bahwa sebagai dosen merasa masih belum profesional, kondisi ini jika dianalisa lebih jauh bahwa 95% profesionalisme dosen sudah efektif dan masih ada 5% responden yang mengaku bahwa profesionalismenya masih tidak efektif, namun disini yang mengaku bahwa profesionalismenya masih kurang adalah pada amalan terbaik secara terpadu /integratif dimana 30% responden mengaku masih kurang efektif, 17.5% responden mengaku masih tidak efektif dalam Amalan Terbaik dalam Pendidikan dan Pengajaran.

### ANALISIS BIVARIAT

Analisis bivariate dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

Variabel independen meliputi : Budaya organisasi, Efektivitas kepemimpinan Variabel dependennya meliputi : Profesionalisme dosen Analisis bivariat dalam penelitian ini dipaparkan dalam paparan seperti berikut ini :

### Hubungan Karakteristik sosiodemografis dengan Profesionalisme Dosen

Hasil analisis hubungan antara karakteristik sosiodemografis dengan profesionalisme dosen dipaparkan dalam paparan seperti berikut ini.

### 1. Umur dengan Profesionalisme Dosen

Keterkaitan umur dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Keterkaitan Umur dengan Profesionalisme Dosen**

No	Umur	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Efektif		Tidak Efektif				
		F	%	F	%			
1	< 44 Tahun	13	68,4	6	31,6	19	100	9,231
2	>= 44 Tahun	20	83,2	4	16,8	24	100	0,040
Jumlah		33		10		43		83,775

Sumber : Data Primer Terolah

Tabel 1. menggambarkan bahwa umur dosen yang memiliki usia lebih dari atau sama dengan 44 tahun memiliki kecenderungan 95,2% lebih efektif profesional dibandingkan dengan usia dosen yang kurang dari usia 44 tahun yaitu hanya sebesar 68,4% . Hasil uji statistic diperoleh p-value = 0,040 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara umur dengan profesionalisme dosen. Dari hasil analisis pula, diperoleh nilai OR = 9,2 yang mengandung arti, dosen yang memiliki usia lebih dari atau sama dengan 44 tahun ( >= 44 tahun) mempunyai peluang 9,2 kali untuk efektif menjadi yang profesional.

### 2. Jenis Kelamin dengan Profesionalisme Dosen

Keterkaitan jenis kelamin dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Keterkaitan Jenis Kelamin dengan Profesionalisme Dosen**

No	Jenis Kelamin	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Efektif		Tidak Efektif				
		F	%	F	%			
1	Laki-laki	4	100	0	0	4	100	1,037
2	Perempuan	29	80,6	7	19,4	36	100	1,457
Jumlah		33		7		40		

Sumber : Data Primer Terolah

Berdasarkan tabel 2 diperoleh responden yang berjenis kelamin laki – laki ada 4 orang (100%) yang memiliki

profesionalisme dosen yang efektif, sedangkan responden yang berjenis kelami perempuan ada 29 orang (80,6%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Hasil uji statistic diperoleh p- value = 0,1000 artinya secara statistik tidak ada atau tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan profesionalisme dosen.

### 3. Pendidikan dengan profesionalisme Dosen

Keterkaitan Pendidikan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa pada tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 diperoleh responden yang berpendidikan DIV – S1 ada 24 orang (77,4%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif, sedangkan responden yang berpendidikan S2 ada 9 orang (100%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Hasil uji statistic diperoleh p- value = 0,284 artinya secara statistik menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna antara jenjang pendidikan terakhir dengan profesionalisme dosen.

**Tabel 3. Keterkaitan Pendidikan Terakhir Dosen dengan Profesionalisme Dosen**

No	Pendidikan Terakhir Dosen	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total		P Value	OR (95% CI)
		Efektif		Tidak Efektif		F	%		
		F	%	F	%				
1	DIV-S1	24	77,4	7	22,6	31	100	1,267-	
2	S2	9	100	0	0,00	9	100	44,002	
Jumlah		33		7		40			

Sumber : Data Primer Terolah

### 4. Lama Bekerja dengan Profesionalisme Dosen

Keterkaitan lamanya menjalani pekerjaan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa Responden atau dosen dengan lama bekerja lebih dari atau sama dengan 14 tahun ( $\geq 14$  tahun) yang memiliki

profesionalisme dosen yang efektif sebesar 20 orang (100%) sedangkan responden yang lama bekerjanya kurang dari 14 tahun ( $< 14$  tahun) memiliki profesionalisme dosen yang efektif hanya 13 orang (64,5%). Hasil uji statistic diperoleh p- value = 0,008 artinya secara statistik ada terdapat hubungan yang bermakna antara lama bekerja dengan profesionalisme dosen. Dari hasil analisis pula, diperoleh nilai OR = 0,6 yang mengandung arti, dosen yang lama bekerjanya lebih dari atau sama dengan 14 tahun ( $\geq 14$  tahun) hanya 0,6 kali saja yang profesionalisme dosen tidak efektif.

### 5. Mengikuti Pelatihan dengan Profesionalisme Dosen

Keterkaitan keikutsertaan dalam pelatihan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa dosen yang mengikuti pelatihan yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif sebesar 27 orang (93,1%) sedangkan responden yang tidak atau belum mengikuti pelatihan yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif hanya 6 orang (54,5%). Hasil uji statistic diperoleh p-value = 0,016 artinya secara statistik ada terdapat hubungan yang bermakna antara mengikuti pelatihan dengan profesionalisme dosen.

### Hubungan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Dosen

Hasil penelitian terhadap keterkaitan Budaya organisasi terhadap profesionalisme dosen menunjukkan bahwa 90,3% budaya organisasi efektif memengaruhi profesionalisme dosen dan ada 44,4% bahwa budaya organisasi

tidak efektif, memengaruhi profesionalisme dosen.

Dengan nilai p-value = 0.05 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan profesionalisme dosen, semakin baik budaya organisasi semakin baik pula profesionalisme seorang dosen.

**Tabel 4. Keterkaitan Budaya Organisasi dengan Profesionalisme Dosen**

No	Budaya Organisasi	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Efektif		Tidak Efektif				
		F	%	F	%			
1	Efektif	28	90,3	3	9,7	31	100	1,867-
2	Tidak Efektif	3	33,6	4	44,4	7	100	0,05 44,002
Jumlah		33		7		40		

Sumber : Data Primer Terolah

Agar lebih mendalam Keterkaitan indikator penelitian sebagai sub variabel budaya organisasi dengan profesionalisme dosen dipaparkan seperti berikut ini.

**- Hakekat tujuan dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan hakekat tujuan organisasi dengan profesionalisme dosen menunjukkan bahwa ada 23(92,0%) hakikat tujuan yang baik, sedangkan hakikat tujuan yang kurang baik ada 10 (66,7%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.081 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel hakekat tujuan dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Visi misi dengan Profesionalisme dosen**

Keterkaitan Visi misi dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 22(91,7%) hakikat tujuan yang baik, sedangkan hakikat tujuan yang

kurang baik ada 11(68,7%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.094 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara visi dan misi dengan profesionalisme dosen.

**- Bentuk interaksi dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Bentuk Interaksi dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 32 (91,4%) bentuk interaksi yang baik, sedangkan bentuk interaksi yang kurang baik ada 1 (20,0%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.002 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel bentuk interaksi dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Keterbukaan dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Keterbukaan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 22 ( 91,7%) keterbukaan yang baik, sedangkan keterbukaan yang kurang baik ada 11 (68,7%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.094 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel keterbukaan dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Kepatuhan dengan Profesionalisme dosen**

Keterkaitan Kepatuhan kesepakatan kerja dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 31 (83,8%) kepatuhan terhadap kesepakatan kerja yang baik, sedangkan kepatuhan terhadap kesepakatan kerja yang kurang baik

ada 2 (66,7%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.448 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel kepatuhan terhadap kesepakatan kerja dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Kepercayaan diri dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Kepercayaan diri dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 33 (86,80%) kepercayaan diri yang baik, sedangkan kepercayaan diri yang kurang baik ada 0 (0%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.027 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel kepercayaan diri dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Ketenangan dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Ketenangan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa kembali bahwa ada 31 (88,6%) ketenangan yang baik, sedangkan ketenangan yang kurang baik ada 2 (40,0%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.030 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel ketenangan dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Inovatif dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Inovatif dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 28 (87,5%) inovatif yang baik, sedangkan

inovatif yang kurang baik ada 5 (62,5%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0,096 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel inovatif dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Sensitifitas dengan profesionalisme dosen**

Keterkaitan Sensitifitas dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa kembali pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Keterkaitan Sensitifitas Dosen dengan Profesionalisme Dosen**

No	Sensitifitas Dosen	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Tidak Efektif		Efektif				
		F	%	F	%			
1	Kurang	3	21.4	11	78.6	14	100	0,284-
2	Baik	4	15.4	22	84.6	26	100	0.679
Jumlah		7		33		40		7,911

Sumber: Data Primer Terolah

Hasil analisis pada tabel 5. Diperoleh bahwa ada 22 (84,6%) sensitivitas yang baik, sedangkan sensitivitas yang kurang baik ada 11 (78,6%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.679 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel sensitivitas dengan variabel profesionalisme dosen.

**- Keramahan dengan Profesionalisme Dosen**

Keterkaitan keramahan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa kembali pada tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Keterkaitan Keramahan Dosen dengan Profesionalisme Dosen**

No	Keramahan Dosen	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Tidak Efektif		Efektif				
		F	%	F	%			
1	Kurang	6	51.6	13	68.4	19	100	0,999-
2	Baik	1	4.8	20	95.2	21	100	0.040
Jumlah		7		33		40		85,775

Sumber: Data Primer Terolah



Hasil analisis pada tabel 6 diperoleh bahwa ada 20 (95,2%) keramahan yang baik, sedangkan keramahan yang kurang baik ada 13 (68,4%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.040 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel keramahan dengan variabel profesionalisme dosen.

### Hubungan efektivitas kepemimpinan terhadap profesionalisme dosen

Hasil penelitian terhadap keterkaitan efektivitas kepemimpinan terhadap profesionalisme dosen diperoleh hasil seperti pada tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7. Keterkaitan Efektivitas Kepemimpinan dengan Profesionalisme Dosen**

No	Efektivitas Kepemimpinan	Profesionalisme Dosen di Akademi Keperawatan di Wilayah Jakarta Barat				Total	P Value	OR (95% CI)
		Efektif		Tidak Efektif				
		F	%	F	%			
1	Tidak Efektif	5	42,9	4	57,1	7	100	0,876-
2	Efektif	4	12,1	29	87,9	33	100	0,052 33,756
Jumlah		7		33		40		

Sumber : Data Primer Terolah

Berdasarkan tabel 7 diperoleh data bahwa ada 29 (87,9%) efektivitas kepemimpinan yang efektif, sedangkan efektivitas kepemimpinan yang tidak efektif ada 4 (57,1%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.052 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara variabel efektivitas kepemimpinan dengan variabel profesionalisme dosen, dalam kaitan ini diketahui bahwa semakin efektif kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan profesionalitas dosen yang ada. Agar lebih mendalam bagaimana gambaran keterkaitan atau hubungan antar indikator penelitian

dipaparkan seperti pada paparan berikut ini.

### 1. Pengetahuan dengan profesionalisme dosen

Keterkaitan pengetahuan dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa bahwa ada 28 (90,3%) pengetahuan yang efektif, sedangkan pengetahuan yang tidak efektif ada 5 (55,6%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.034 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel pengetahuan dengan variabel profesionalisme dosen.

### 2. Kesadaran diri dengan profesionalisme dosen

Keterkaitan kesadaran diri dengan profesionalisme dosen diperoleh bahwa ada 20( 87,0%) kesadaran diri yang efektif, sedangkan kesadaran diri yang tidak efektif ada 13 (76,5%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan pvalue = 0.432 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel kesadaran diri dengan variabel profesionalisme dosen.

### 3. Komunikasi dengan profesionalisme

Keterkaitan komunikasi dengan profesionalisme dosen diperoleh bahwa ada 26 (92,9%) pengetahuan yang efektif, sedangkan komunikasi yang tidak efektif ada 7 (58,3%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.017 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel komunikasi dengan variabel profesionalisme dosen.

**4. Mobilisasi energi dengan profesionalisme**

Keterkaitan mobilisasi energi dengan profesionalisme dosen dapat dianalisa kembali bahwa ada 27 ( 87,1%) pengetahuan yang efektif, sedangkan mobilisasi energi yang tidak efektif ada 6 (66,7%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0,357 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel mobilisasi energi dengan variabel profesionalisme dosen.

**5. Penentu tujuan dengan profesionalisme**

Keterkaitan penentu tujuan dengan profesionalisme dosen diperoleh bahwa ada 30 (85,7%) pengetahuan yang efektif, sedangkan penentu tujuan yang tidak efektif ada 3 (60,0%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.204 artinya secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara subvariabel penentu tujuan dengan variabel profesionalisme dosen.

**Memulai tindakan dengan profesionalisme**

Keterkaitan memulai tindakan dengan profesionalisme dosen menunjukkan bahwa ada 31 ( 88,6%) pengetahuan yang efektif, sedangkan memulai tindakan yang tidak efektif ada 2 (40,0%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif. Dengan p-value = 0.030 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara subvariabel memulai tindakan dengan variabel profesionalisme dosen.

**ANALISIS MULTIVARIAT**

Analisis multivariate bertujuan untuk mengetahui variable independen yang paling berpengaruh terhadap variable dependen. uji analisis menggunakan analisis regresi logistic karena semua variable kategorik. Untuk analisis multivariat diambil langkah-langkah seperti berikut ini.

**Pemilihan faktor kandidat**

Pemilihan dilakukan dengan seleksi bivariate menggunakan uji regresi logistic sederhana. Seleksi bivariate bertujuan untuk mengetahui p value, apabila ada seleksi bivariate didapat p value < 0,25 maka variable tersebut langsung masuk tahap multivariate. untuk lebih jelasnya dapat dianalisa pada tabel 8 seperti berikut ini.

**Tabel 8. Hasil Seleksi Bivariat terhadap Variabel Independen**

No	Variabel yang terseleksi	Nilai P Value
1	Umur	0.040
2	Lama Bekerja	0.008
3	Mengikuti Kegiatan Pelatihan	0.016
4	Hakekat tujuan	0.051
5	Visi Misi	0.094
6	Bentuk interaksi dalam organisasi	0.002
7	Keterbukaan	0.094
8	Kepercayaan diri	0.027
9	Ketenangan	0.030
10	Inovatif	0.252
11	Keramahan	0.040
12	Pengetahuan	0.034
13	Komunikasi	0.017
14	Penentu tujuan	0.404
15	Memulai tindakan	0.030

Sumber : Data Primer Terolah

Berdasarkan tabel 9 ditemukan 15 variabel yang terseleksi untuk analisis multivariat dengan beberapa variabel yang sengaja dimasukan yang secara substansi dianggap penting yaitu hakekat tujuan, visi misi, keterbukaan, inovatif, dan penentu tujuan.

**Permodelan Multivariat**

Variabel – variabel independen dengan p value < 0,25 selanjutnya dilakukan analisis multivariat dengan variabel dependen yaitu profesionalisme dosen. Tahap – tahap analisis multivariat dimulai dengan memasukkan variabel hasil seleksi bivariate dengan p value < 0,25. Selanjutnya dianalisis secara

bertahap dengan mengeluarkan variabel dengan p value > 0,05 dimulai dari variabel dengan p value terbesar.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan maka variabel yang nilai p > 0,05 dikeluarkan dari uji multivariat ini variabel tersebut yaitu variabel kepercayaan diri, mengikuti kegiatan pelatihan dan variabel pengetahuan, variabel yang tersisa kemudian dianalisis dan diolah kembali dan ditemukanlah permodelan akhir dimana variabel independen yang paling berhubungan secara bermakna adalah variabel bentuk interaksi dalam organisasi dengan nilai p value 0,030.

#### Uji Comfounding

Uji confounding bertujuan untuk melihat perbedaan nilai or untuk variabel utama dengan dikeluarkan variabel kandidat confounding bila > 10% maka variabel tersebut dianggap sebagai variabel confounding. Berdasarkan hasil uji multivariat variabel bentuk interaksi paling berhubungan dengan profesionalisme dosen. Variabel confounding dari analisis tersebut umur, lama bekerja, dan mengikuti pelatihan.

Selanjutnya dilakukan analisis dengan mengeluarkan variabel confounding sehingga yang semula dianggap sebagai variabel confounding ternyata setelah dilakukan uji confounding variabel – variabel tersebut bukan variabel confounding karena hasil uji tidak memberikan pengaruh yang besar pada perubahan nilai or pada variabel utama.

#### Permodelan Akhir

Setelah dilakukan uji comfounding diatas maka permodelan terakhir dapat disajikan dalam tabel 9 seperti berikut ini.

**Tabel 9. Permodelan Terakhir**

Variabel	B	P Value	OR	95 % CI	
Bentuk Interaksi Organisasi	-	0,755	0,003	0,023	0,002

Sumber : Data Primer Terolah

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa dosen yang mempunyai profesionalisme kurang efektif terhadap bentuk interaksi organisasi hanya mempunyai peluang 0,023 kali untuk mempunyai profesionalisme yang kurang efektif dibandingkan dosen yang mempunyai bentuk interaksi yang efektif.

#### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih belum mampu menganalisa faktor-faktor secara keseluruhan, cakupan wilayah yang terbatas namun penelitian ini berusaha dapat mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan dan kaitannya dengan profesionalisme dosen keperawatan yang ada di wilayah jakarta barat.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependent. Variabel independennya yaitu budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan Untuk variabel dependennya yaitu profesionalisme dosen

Hasil analisis univariat, budaya organisasi yang tidak efektif ada 9 (22,5%) dan yang efektif ada 31 (77,5%). Dari gambaran tersebut dapat disimpulkan sebagian besar dosen memiliki budaya organisasi yang efektif. Sedangkan untuk hasil analisis bivariate, hubungan antara budaya organisasi dengan profesionalisme dosen yang efektif diperoleh bahwa ada 28 ( 90,3%) budaya orgnisasi yang efektif, sedangkan budaya organisasi yang tidak efektif ada 5 (55,6%) yang memiliki profesionalisme dosen yang efektif.

Dengan  $p$ -value = 0.05 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan profesionalisme dosen.

Hasil dari analisis univariat, efektivitas kepemimpinan yang tidak efektif ada 5 (12,5%) dan yang efektif ada 35 (82,5%). Dari gambaran proporsi variabel efektivitas kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan sebagian besar dosen memiliki efektivitas kepemimpinan yang efektif. Sedangkan untuk hasil analisis bivariate, efektivitas kepemimpinan mempunyai hubungan dengan profesionalisme dosen,  $p$  value = 0,030 artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan yang efektif dengan peningkatan profesionalisme dosen.

Dari hasil analisis univariat terlihat bahwa 82.5% responden mengaku memiliki profesionalisme yang baik / efektif sebagai dosen dan 17.5% mengaku bahwa sebagai dosen merasa masih belum profesional.

Berdasarkan hasil analisa bivariat terlihat bahwa budaya organisasi yang baik akan mengakibatkan terjadinya peningkatan profesionalitas dosen begitu juga dengan sistem kepemimpinan yang efektif berpengaruh besar terhadap peningkatan profesionalisme dosen.

Hasil uji multivariat menunjukkan bahwa bentuk interaksi yang terjadi dalam organisasi memengaruhi secara dominan terhadap naik turunnya profesionalisme kalangan dosen di akademi keperawatan yang ada di Wilayah Jakarta Barat.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi di Akademi Keperawatan yang ada di wilayah

Jakarta Barat sudah berjalan cukup baik, 77,5% responden menilai bahwa budaya organisasi sudah berjalan efektif.

2. Efektivitas kepemimpinan di Akademi Keperawatan sudah berjalan efektif, hal itu terlihat 87,5% responden menilai bahwa kepemimpinan yang ada saat sekarang ini sudah berjalan secara efektif.
3. Dari sisi profesionalisme terlihat bahwa dosen di Akademi keperawatan di wilayah Jakarta Barat sudah bertindak secara profesional sebanyak 82,5% responden menilai bahwa profesionalisme dosen sudah berjalan efektif.
4. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa budaya organisasi berkaitan erat terhadap tingkat profesionalisme dosen,  $P$  value 0.040, ,  $P$  Value 0,052 dalam artian sistem kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan tingkat profesionalitas dosen.
5. Hasil uji multivariat ditemukan bahwa dari sekian banyak faktor yang dibahas ternyata yang paling dominan memengaruhi ketiganya adalah bentuk interaksi yang terjadi dalam organisasi dengan  $p$  Value 0,03 dan OR sebesar 0,023. Artinya bentuk interaksi yang terjadi akan sangat memengaruhi budaya organisasi, kepemimpinan dan profesionalisme dosen Akademi Keperawatan yang ada di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka agar budaya organisasi, kepemimpinan dan profesionalisme dosen menjadi lebih baik lagi dan terjaga kontinuitasnya maka:

1. Direktur Akademi Keperawatan perlu untuk terus menjaga mutu pendidikan melalui penyusunan Rencana Induk Pengembangan dan penyusunan rencana strategis sumberdaya pendidikan.
  2. Direktur Akademi Keperawatan agar lebih meningkatkan bentuk interaksi organisasi, komunikasi dan keramahan dosen melalui program yang jelas dan terukur.
  3. Bagi Pembuat Kebijakan, Perlunya peningkatan Profesionalisme dosen yang terintegrasi dan selaras antara intitusi dengan Yayasan agar mutu lulusan terserap dengan baik oleh stakeholder.
  4. Perlunya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kenyamanan kerja bagi dosen dengan menetapkan system reward dan punishment secara konsisten.
  5. Untuk lebih meningkatkan validitas hasil penelitian maka perlu dikembangkan penelitian secara kualitatif tentang peningkatan profesionalisme dosen.
- Berger, KJ, & Williams, MB (1999) Fundamentals of nursing, Collaborating for optimal health, second edition. Stamford : Connecticut, Appleton & Lange.
- Brown, B.J. (1982). Perspective in primary nursing: professional practice environments. Maryland: As Aspen Publication.
- Brockopp, D. Y., & Tolsma, M.T.H. (1995). Fundamentals of nursing research (2"d edition). Boston: Jones & Bartlett Publishers, Inc.
- Burn, N., & Susan, K. G. (1993). The practice of nursig research (2nd edition), Philadelphia:WB. Saunders Company.
- Cronin, N. S., & Becherer, D. (1999). Recognition of staff nurse job performance and achievements; Staff and manager perspeptions. The Journal of Nursing.
- Chen, M, & Amstrong, S. (2002). Edu Topia: Sucses Stories For Learning in the digital age: The George Lukas Educational Foundation: Sanfransisco, CH: Jossey – Bass.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian, Cetakan ke-11. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). Psikologi Industri, cetakan ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- AzruI, A.(1996).Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan, cetakan pertama. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Azrul, A. (1996).Pengantar Administrasi Kesehatan, edisi ke-3. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Davis, K., & Newstorm, IW. (1985). Human behaviour at work; organizational behaviour, seventh edition: New York: Mac Grow Hill Company.
- Gibson, J.L., et a1. (1996). Organisasi – perilaku , struktur dan proses, cetakan ke-5. Jakarta: Bina Rupa Aksara.