

Pengembangan Model Pengukuran Konstruk Kinerja Dosen Pendidikan Ekonomi Berdasarkan Persepsi Mahasiswa

Supriyanto

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang

Abstract: The research was intended to verify the performance of economic education lecturer based on the perception of students. The population was all bachelor degree-economic education students of Economic Faculty at State University of Malang, which studied educational subjects at 2nd semester in 2007/2008. The amount of population was 607 students. The sample was selected based on the random sampling. The sample size was determined by using the Daniel-Terrel's formula. By using of that formula, 236 students were elected as sample. The Likert-five point scale was used as a research instrument. Furthermore, the data were analyzed by confirmatory factor analysis, to verify unidimensionality, composite reliability, and construct validity. In brief, the finding of research that the performance of economic education lecturer was validly reflected by the teaching implementation and the personality of lecturer in teaching.

Keywords: lecturer's performance, student's perception, economic education, confirmatory factor analysis

Dunia pendidikan di Indonesia akhir-akhir ini dihadapkan pada fenomena yang merisaukan. Hal ini ditandai dengan adanya kenyataan kualitas pendidikan yang semakin menurun. Pada sisi lain dirisaukan dengan kenyataan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara umum jauh tertinggal di antara negara-negara di dunia. Menurut laporan UNDP (Kompas, 26 September 2004), Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index*) Indonesia berada pada peringkat ke-112 di antara 175 negara.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu negara, sebagaimana Liu (2004:5) mengatakan bahwa *"countries and individuals without access to the skills and knowledge provided by education will fall further and further behind in an increasingly knowledge-intensive global economy"*. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan merupakan kunci bagi Indonesia untuk mendongkrak Indeks Pembangunan Manusia.

Berbicara tentang peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). LPTK sebagai lembaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun demikian, sebagaimana disinyalir oleh T. Raka Joni (2006) bahwa kapasitas LPTK menuju kepunahan setelah IKIP dikonversi menjadi universitas; tanpa penyesuaian tatanan organisasi di mana terdapat pengalihan dukungan dari bidang kependidikan ke non-kependidikan. Selain itu, globalisasi mengharuskan perguruan tinggi (termasuk LPTK) untuk berkompetisi secara global (Waugh, 2003:146).

Menghadapi kenyataan tersebut, LPTK seyogianya berbenah diri dan mempertahankan eksistensinya dengan berkompetisi melalui kualitas. Menurut Waugh (2003:146), *"quality is not just what the universities do, but also what the students do"*. Secara lebih gamblang, Waugh (2003: 146) menguraikan mengenai kualitas perguruan tinggi sebagai berikut,

All this continues the pressure on universities to provide quality services (such as good teaching, computer facilities, library resources, lecture and tutorial facilities, Academic advisers, counselling, and medical facilities) and quality results (such as high completion rates, low costs per student, good research results,

Alamat Korespondensi:

Supriyanto, Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Malang, E-mail: supriyanto_jurnal@yahoo.com. HP. 081 2522498

top PhD students. and high student satisfaction). However, even if the universities could provide good services, at least part of the quality output must come from the students. Students must be prepared to put in the effort and take advantage of the services offered in order for the quality to be high.

Sejalan dengan Waugh (2003), Gore, et al. (2000) mengemukakan pengukuran kualitas perguruan tinggi yang didasarkan atas dua paradigma, yakni *the technical-rational paradigm*, dan *the professional-artistry paradigm*. Kedua paradigma tersebut diuraikan oleh Gore, et al. (2000:77) sebagai berikut,

The technical-rational paradigm. We would contend that the dominant model for measuring quality in higher education is based on a technical-rational view of quality control and professionalism. The technical-rational view of professionalism assumes that professional activity is a matter of technical performance and follows a logical sequence as part of an efficient system. Such an approach to quality places paramount importance on instrumental variables that are easily observed and monitored; it appeals to the bureaucratic mind and sits easily with conventional notions of quality derived from the industrial sector.

The professional-artistry paradigm. The professional-artistry approach views education and quality as a practical art rather than a scientific process. It stresses contextualised understanding of quality rather than adherence to a set of national standards. This approach takes a holistic approach to quality and believes that quality has to be measured from a multi-stakeholder perspective. Within this paradigm a key emphasis is placed on creativity, innovation and exploration of alternative and sometimes contradictory perspectives on quality. It thus sees quality and quality indicators as more than a technical exercise; more than a set of defined regulations and procedures and, above all, more than the sum of its definable parts.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kualitas perguruan tinggi ditentukan oleh banyak faktor termasuk faktor dosen, misalnya dalam hal *teaching*, *academic advisers*, dan *counselling* (Waugh, 2003), termasuk *technical performance* (*technical-rational*

paradigm) dan *art performance* (*professional-artistry paradigm*) (Gore, et al., 2000). Dosen pada prinsipnya melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yang di dalamnya tercakup baik unsur *technical performance* maupun *art performance*. Realisasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dalam kurun waktu tertentu mencerminkan kinerja (*job performance*) dari dosen yang bersangkutan. Dengan demikian, kinerja dosen menjadi kunci bagi kualitas perguruan tinggi. Implisit berarti bahwa peningkatan kualitas perguruan tinggi (termasuk LPTK) dapat ditempuh melalui peningkatan kinerja dosen.

Dalam konteks perilaku organisasi, kinerja dosen dilandasi oleh teori harapan, di mana kekuatan dosen untuk berkinerja ditentukan oleh kuatnya harapan bahwa kinerja akan diikuti oleh imbalan tertentu dan ketertarikan dosen terhadap imbalan tersebut (periksa Robbins, 2003:173). Selain itu, kinerja dosen juga merupakan *employee outcomes* (Yousef, 1998; Yousef, 2000; Begley, et al., 2002), di mana dalam penelitian perilaku organisasi, kinerja dosen sebagai *employee outcomes* berkedudukan sebagai variabel dependen (*dependent variable*) yang diuji hubungannya dengan sejumlah variabel independen (*independent variables*) (periksa Begley, et al., 2002). Sejumlah penelitian dalam bidang perilaku organisasi berhasil menemukan faktor-faktor organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor-faktor organisasional yang dimaksud terdiri atas budaya organisasi (Ellickson & Logsdon, 2001), dukungan organisasi (Wayne, et al., 1997; Ellickson & Logsdon, 2001; Jawahar & Carr, 2007), hubungan atasan-bawahan (Wayne, et al., 1997; Klein & Kim, 1998; Yousef, 2000; Jawahar & Carr, 2007), keadilan organisasi (Ellickson & Logsdon, 2001; Fernandes & Awamleh, 2006), dan kepuasan kerja (Yousef, 2000; Ellickson & Logsdon, 2001; Biswas & Varma, 2007; Jawahar & Carr, 2007).

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh faktor-faktor organisasional terhadap kinerja dosen LPTK. Penelitian ini berupaya mengkaji kinerja dosen itu sendiri. Kinerja individu diukur berdasarkan evaluasi kinerja (*performance evaluation/appraisal*), yang merepresentasikan suatu asesmen terhadap hasil kerja dari seorang pekerja (Robbins, 2003:130). Menurut Robbins (2003:130), evaluasi kinerja menjadi landasan bagi promosi, peningkatan gaji/imbalan, dan

keberlangsungan pekerjaan bagi pekerja di masa datang. Evaluasi kinerja dapat bersifat objektif maupun subjektif, sebagaimana diuraikan oleh Robbins (2003:130) sebagai berikut,

Although the appraisal can be objective (for example, a salesperson is appraised on how many dollars of sales she generates in her territory), many jobs are evaluated in subjective terms. Subjective measures are easier to implement, they provide managers with greater discretion, and many jobs do not readily lend themselves to objective measures. Subjective measures are, by definition, judgemental.

Subjective measures telah diadopsi secara luas di dalam penelitian-penelitian mengenai kinerja (Yuen, 2007). Selanjutnya, Yuen (2007) mengadopsi *subjective measures* untuk mengevaluasi kinerja individu, di mana pekerja merespon skala *Likert* pada delapan dimensi kinerja yang mencakup *planning, investigating, coordinating, evaluating, supervising, staffing, negotiating*, dan *representing*, termasuk *overall performance*.

Pengukuran kinerja dosen didasarkan atas realisasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen tersebut dalam kurun waktu tertentu. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan oleh dosen mencerminkan tingkat kinerja yang baik. Oleh sebab itu, unsur-unsur penting dalam pencapaian pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi menjadi dasar utama promosi dosen (kenaikan pangkat).

Tingkat kuantitas dan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan tinggi dosen itu, selanjutnya diberi bobot penilaian dan akhirnya setiap dosen akan mempunyai total nilai tertentu dalam suatu periode tertentu. Total nilai itulah yang akhirnya mencerminkan tingkat kinerja dosen. Semakin tinggi total nilai Tridharma Perguruan Tinggi, maka semakin baik tingkat kinerja dosen, demikian pula sebaliknya.

Selama ini di Universitas Negeri Malang (UM), pengukuran kinerja dosen dilakukan berdasarkan *self assessment* oleh dosen itu sendiri menggunakan instrumen EWMP. Pengukuran secara *self assessment* berpotensi bias karena muatan subjektivitas. Sejak sekitar tahun 2002, Fakultas Ekonomi UM (FE UM) telah menggunakan instrumen pengukuran kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran berdasarkan persepsi mahasiswa. Instrumen tersebut

diyakini lebih bersifat objektif karena kinerja dosen dievaluasi oleh pihak lain, yakni mahasiswa. Merujuk pada instrumen kinerja dosen yang dikembangkan oleh FE UM bahwa mahasiswa mengevaluasi (mempersepsi) kinerja dosen pada dua aspek, yakni: (1) pelaksanaan pembelajaran matakuliah, dan (2) kepribadian dosen dalam mengajar matakuliah. Pelaksanaan pembelajaran matakuliah oleh dosen pendidikan ekonomi mencakup indikator-indikator, yakni kerajinan mengajar, kesiapan mengajar, kemampuan menyampaikan materi, penguasaan materi, penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi, dan bimbingan akademik. Sedangkan kepribadian dosen dalam mengajar matakuliah mencakup indikator-indikator, yakni sifat kepribadian, kecintaan kepada profesi, daya simpati, gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah. Namun sayangnya hingga tahun ini berjalan, instrumen tersebut belum pernah divalidasi secara empiris. Validasi empiris sangat diperlukan untuk menghasilkan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel. Hasil pengukuran kinerja dosen adalah valid dan reliabel jika instrumen instrumen pengukuran valid dan reliabel.

Di Indonesia, penelitian mengenai validasi empiris terhadap instrumen pengukuran kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran berdasarkan persepsi mahasiswa masih belum dapat ditemukan, setidaknya jika diakses melalui sejumlah *websites*, misalnya www.sciencedirect.com, <http://proquest.umi.com>, dan www.emeraldinsight.com. Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan mengenai validasi empiris terhadap instrumen pengukuran kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran berdasarkan persepsi mahasiswa, secara khusus kinerja dosen pendidikan ekonomi berdasarkan persepsi mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.

Masalah penelitian ini merupakan masalah penelitian mengenai hubungan pengukuran konstruk, yakni hubungan antara kinerja dosen sebagai konstruk (variabel laten) dengan sejumlah indikator (variabel manifes) yang merefleksikan konstruk tersebut. Hubungan pengukuran konstruk diawali dengan melakukan identifikasi indikator-indikator setiap konstruk berdasarkan rujukan literatur yang relevan (Sureshchandar, *et al.*, 2002), dalam hal ini merujuk pada dokumen (instrumen) yang dikembangkan oleh FE UM. Berdasarkan indikator-indikator di atas,

masalah penelitian mengenai hubungan pengukuran konstruk dirumuskan seperti berikut ini: (1) apakah pelaksanaan pembelajaran matakuliah oleh dosen pendidikan ekonomi direfleksikan secara valid oleh indikator-indikator yang mencakup kerajinan mengajar, kesiapan mengajar, kemampuan menyampaikan materi, penguasaan materi, penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi, dan bimbingan akademik?; (2) apakah kepribadian dosen pendidikan ekonomi dalam mengajar matakuliah direfleksikan secara valid oleh indikator-indikator yang mencakup sifat kepribadian, kecintaan kepada profesi, daya simpati, gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah?

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *confirmatory survey*, yaitu untuk menguji: (1) hubungan pengukuran konstruk kinerja dosen (variabel laten) dengan sejumlah indikator (variabel manifes) yang merefleksikan konstruk tersebut (Forza, 2002). Pengujian tersebut diarahkan untuk mengkonfirmasi apakah hubungan pengukuran konstruk yang dibangun berdasarkan kajian teoretik sesuai dengan fakta (data) empiris (Forza, 2002).

Populasi penelitian ini adalah semua mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang yang menempuh matakuliah kependidikan pada semester genap 2007/2008 yang berjumlah 607 mahasiswa. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *random sampling*, melalui dua langkah, *pertama*, mengelompokkan mahasiswa berdasarkan program studi. *Kedua*, memilih mahasiswa secara random sejumlah yang diperlukan.

Adapun besar sampel ditentukan berdasarkan rumus dari Daniel dan Terrel (1989) sebagai berikut:

$$n = \frac{Nz^2 pq}{d^2 (N-1) + z^2 pq}$$

di mana:

- n = besar sampel
- N = besar populasi
- z = nilai z dengan α di bawah 0,05
- p = estimasi kesalahan α

- q = 1 - p
- d = tingkat kesalahan α (= 0,05)
- N - 1 = faktor koreksi kesalahan

Daniel dan Terrel (1989) menyatakan bahwa proporsi (p) dalam populasi ditentukan berdasar pada karakteristik pusat perhatian dari penelitian, dan proporsi tersebut merupakan parameter yang harus diestimasi. Pusat perhatian penelitian ini adalah mahasiswa yang mengevaluasi kinerja dosen berdasarkan persepsinya. Estimasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan penilaian para ahli, yakni sebesar 0,5 (pertimbangan besar sampel maksimum). Nilai z dengan α di bawah 0,05 ditetapkan sebesar 2,28 (merujuk pada tabel z). Berdasarkan rumus dari Daniel dan Terrel (1989) diperoleh sampel sebesar 280 atau sekitar 46% dari populasi.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, yakni kuesioner Skala *Likert-five point*. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengukur konstruk kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa. Dalam kuesioner Skala *Likert-five point*, setiap responden merespon setiap pernyataan dalam kisaran sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Setiap respon sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara berturut-turut diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Item-item kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator-indikator setiap konstruk sebagaimana dipaparkan pada Tabel 1.

Validasi instrumen penelitian dilakukan berpedoman pada tiga properti psikometrika, yang mencakup unidimensionalitas, reliabilitas komposit, dan validitas konstruk, di mana ketiga properti psikometrika merupakan suatu kesatuan yang utuh (Murwani, 2007). Menurut Sureshchandar, *et al.* (2002), terdapat dua kegiatan yang harus dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap ketiga properti psikometrika tersebut, yakni: (1) pemenuhan persyaratan validitas isi (*content validity*), dan (2) ujicoba instrumen penelitian. Instrumen penelitian dinyatakan valid secara isi jika item-item (butir-butir) instrumen penelitian merupakan: (1) hasil telaah berbagai literatur yang relevan dan cukup representatif mengukur variabel yang hendak diukur, serta (2) memperoleh *judgment* dari ahli (Sureshchandar, *et al.*, 2002). Untuk memenuhi persyaratan validitas isi, konstruk (variabel laten) dijabarkan menjadi indikator-indikator (variabel manifes) dan item-item instrumen penelitian berdasarkan

Tabel 1 Jabaran Konstruk Kinerja Dosen Berdasarkan Persepsi Mahasiswa

Dimensi Konstruk	Indikator	Simbol Item
Pelaksanaan pembelajaran matakuliah	Kerajinan mengajar	X1
	Kesiapan mengajar	X2
	Kemampuan menyampaikan materi	X3
	Penguasaan materi	X4
	Penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi	X5
	Bimbingan akademik	X6
Kepribadian dalam mengajar matakuliah	Sifat kepribadian	X7
	Kecintaan kepada profesi	X8
	Daya simpati	X9
	Gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah	X10

literatur yang relevan. Setelah itu, instrumen penelitian hasil rancangan dikonsultasikan kepada beberapa ahli yang dipandang memahami variabel yang sedang diteliti dan juga kepada ahli dalam pembuatan instrumen.

Instrumen penelitian yang telah valid secara isi, selanjutnya diujicobakan kepada 30 responden, yakni mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi FE UM yang masuk sebagai anggota populasi namun tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Ujicoba dimaksudkan untuk menampung umpan balik dari responden seperti kejelasan instruksi dan kejelasan kalimat dalam instrumen penelitian (Forza, 2002). Selain itu, ujicoba juga dimaksudkan untuk melakukan analisis item (*item analysis*) (Ary, et al., 2002). Analisis item dilakukan menggunakan analisis korelasi, dengan rumus sebagai berikut (Ary, et al., 2002): di mana:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi skor item dengan skor total

X = skor item

Y = skor total

n = banyaknya data (besar sampel)

Item yang lolos dalam analisis item adalah item dengan r_{xy} yang signifikan secara statistik. Hasil

analisis item terhadap X1 hingga X10 menunjukkan bahwa kesepuluh item mempunyai r_{xy} yang signifikan secara statistik. Hal itu mengindikasikan bahwa skor item mendukung skor total; skor item yang tinggi menghasilkan skor total yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

Data yang telah terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dengan LISREL Release 8 sebagai *statistical software*. Prosedur analisis faktor konfirmatori terdiri atas empat langkah: (1) pendefinisian setiap konstruk, (2) spesifikasi model pengukuran (hubungan pengukuran konstruk), (3) perancangan studi untuk menghasilkan hasil empiris, dan (4) evaluasi model pengukuran (Hair, et al., 2006). Keempat prosedur analisis faktor konfirmatori sekaligus juga merupakan prosedur pengujian unidimensionalitas, reliabilitas komposit, dan validitas konstruk.

HASIL

Analisis faktor konfirmatori dilakukan sebanyak lima putaran, di mana putaran pertama merupakan putaran sebelum modifikasi, dan putaran kedua hingga kelima merupakan putaran modifikasi. Putaran modifikasi dilakukan dalam rangka memperbaiki *fit indices*. Pemaparan hasil dibatasi pada putaran pertama dan terakhir (kelima).

Putaran Pertama

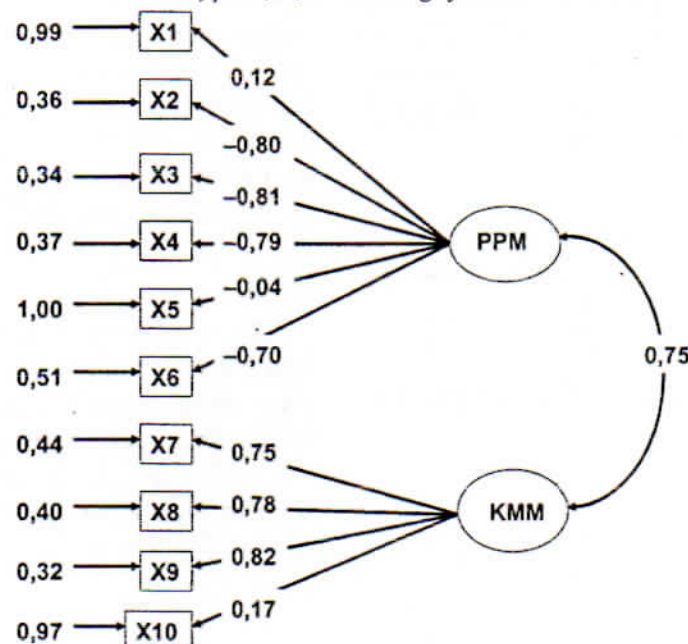
Pada putaran pertama, sebagaimana hubungan pengukuran konstruk (model pengukuran konstruk) yang dihipotesiskan, semua indikator X1 hingga X10 dimasukkan ke dalam model. Hasil analisis pada putaran pertama dinyatakan pada Tabel 2, dan dilengkapi grafis sebagaimana pada Gambar 1. Dari Tabel 2 dan Gambar 1 dapat diketahui bahwa indikator-

indikator yang diuji mempunyai *factor loading* bervariasi, dalam angka absolut tertinggi 0,82 untuk X9 dan terendah -0,04 untuk X5. Semua *factor loading*, kecuali untuk X1 dan X5, adalah signifikan secara statistik. Pada dimensi konstruk PPM, semua *factor loading*, selain untuk X1, adalah bernilai negatif. Hal ini mengindikasikan hubungan negatif antara dimensi konstruk dengan indikator-indikator yang merefleksikan konstruk itu.

Tabel 2 Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Putaran Pertama

Dimensi Konstruk	Indikator	Factor loading (standardized)	Nilai t	
Pelaksanaan pembelajaran matakuliah (PPM)	Kerajinan mengajar (X1)	0,12	1,86	ts
	Kesiapan mengajar (X2)	-0,80	-15,12	*)
	Kemampuan menyampaikan materi (X3)	-0,81	-15,47	*)
	Penguasaan materi (X4)	-0,79	-14,91	*)
	Penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi (X5)	-0,04	-0,67	ts
	Bimbingan akademik (X6)	-0,70	-12,55	*)
Kepribadian dalam mengajar matakuliah (KMM)	Sifat kepribadian (X7)	0,75	13,26	*)
	Kecintaan kepada profesi (X8)	0,78	13,86	*)
	Daya simpati (X9)	0,82	14,79	*)
	Gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah (X10)	0,17	2,60	*)

*) $p < 0,01$; ts = tidak signifikan.



Gambar 1 Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Putaran Pertama secara Grafis

Hasil analisis pada putaran pertama ini dilanjutkan dengan pemeriksaan terhadap *fit indices* sebagaimana dinyatakan pada Tabel 3.

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa *fit indices* yang dihasilkan tidak memenuhi kriteria yang direkomendasikan. GFI, AGFI, NFI, TLI, dan CFI berstatus marginal (mendekati kriteria yang direkomendasikan), sedangkan c^2 , RMR, c^2/df ratio, dan RMSEA berstatus jelek (jauh dari kriteria yang direkomendasikan). Secara keseluruhan, hasil analisis pada putaran pertama ini tidak memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Untuk itu, dilakukan putaran modifikasi yang ditujukan untuk memperbaiki *fit indices*, di mana putaran modifikasi diarahkan pada modifikasi terhadap *matriks theta-delta*.

Putaran Terakhir

Pada putaran terakhir, sebagaimana model pengukuran konstruk yang dihipotesiskan, semua indikator X1 hingga X10 dimasukkan ke dalam model. Hasil analisis pada putaran terakhir dinyatakan pada Tabel 4, dan dilengkapi grafis sebagaimana pada Gambar 2. Dari Tabel 4 dan Gambar 2 dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang diuji mempunyai *factor loading* bervariasi, tertinggi 0,98 untuk X1 dan terendah 0,09 untuk X5. Semua *factor loading*, kecuali untuk X5, adalah signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa seperangkat indikator (kecuali X5) adalah konvergen atau berasal dari dimensi konstruk yang sama. Dengan kata lain, persyaratan

validitas konstruk, dalam hal ini validitas konvergen telah terpenuhi (Murwani, 2007).

Hasil analisis pada putaran terakhir ini dilanjutkan dengan pemeriksaan terhadap *fit indices* sebagaimana dinyatakan pada Tabel 5.

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa *fit indices* yang dihasilkan telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan, terutama menghasilkan c^2 dengan *p-value* sebesar di atas 0,05. Hasil itu mengindikasikan tidak adanya perbedaan antara model pengukuran teoretis dengan datanya; dus model pengukuran ini sudah *fit*. Dengan kata lain, unidimensionalitas dari model pengukuran telah teruji, artinya dimensi-dimensi konstruk (PPM dan KMM) teruji melandasi seperangkat indikator yang merefleksikan dimensi-dimensi konstruk tersebut. Ditemukan pula korelasi yang kuat antara PPM dan KMM, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk kinerja dosen adalah unidimensi, yang melandasi dimensi-dimensi konstruk PPM dan KMM.

Sementara itu, persyaratan reliabilitas mengacu pada reliabilitas komposit yang diukur menggunakan koefisien reliabilitas komposit (KRK), yang rumusnya sebagai berikut (Hair, et al., 2006):

$$KRK = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(e_i)}$$

di mana:

λ_i = (standardized) factor loading dari indikator i

Tabel 3 Hasil Perhitungan *Fit-Indices* Putaran Pertama

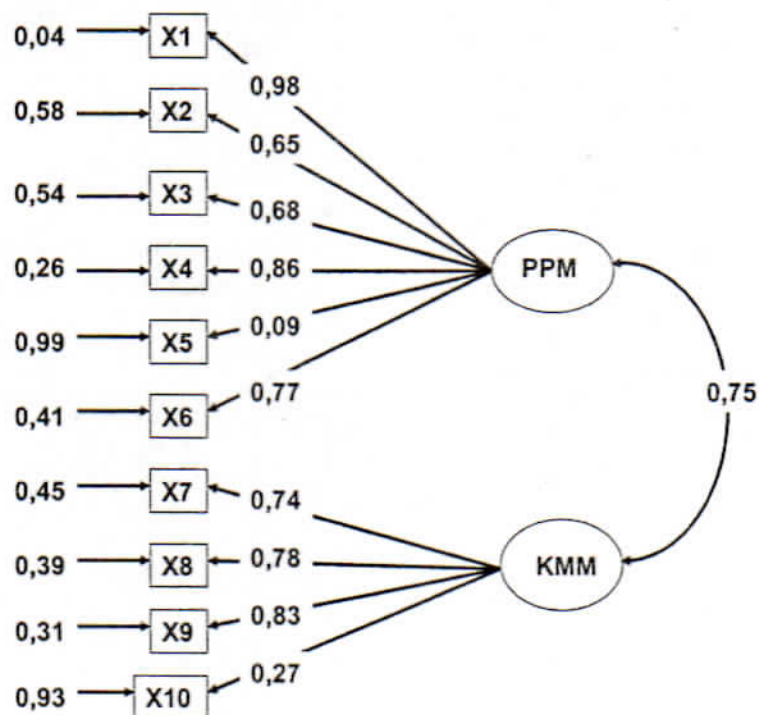
No.	<i>Fit Indices</i>	Nilai yang dihasilkan	Kriteria Evaluasi yang Direkomendasikan ^{a)}	Status
1.	χ^2 (Chi-square)	235,41 (p = 0,00)	probability of $\chi^2 > 0,05$	Jelek
2.	GFI (Goodness of Fit Index)	0,86	> 0,90	Marginal
3.	AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,77	> 0,90	Marginal
4.	RMR (Root Mean Square Residual)	0,21	< 0,05	Jelek
5.	χ^2/df ratio (Chi-square per df ratio)	6,726	$\leq 3,0$	Jelek
6.	NFI (Normed Fit Index)	0,76	> 0,90	Marginal
7.	TLI (Tucker Lewis Index)	0,72	> 0,90	Marginal
8.	CFI (Comparative Fit Index)	0,78	> 0,95	Marginal
9.	RMSEA (Root Mean-Squared Error of Approximation)	0,143	< 0,05	Jelek

^{a)}diadaptasi dari Murwani (2007))

Tabel 4 Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Putaran Terakhir

Dimensi Konstruk	Indikator	Factor loading (standardized)	Nilai t	
Pelaksanaan pembelajaran matakuliah (PPM)	Kerajinan mengajar (X1)	0,98	15,03	*)
	Kesiapan mengajar (X2)	0,65	11,81	*)
	Kemampuan menyampaikan materi (X3)	0,68	11,90	*)
	Penguasaan materi (X4)	0,86	14,63	*)
	Penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi (X5)	0,09	1,89	ts
	Bimbingan akademik (X6)	0,77	12,57	*)
Kepribadian dalam mengajar matakuliah (KMM)	Sifat kepribadian (X7)	0,74	13,46	*)
	Kecintaan kepada profesi (X8)	0,78	14,62	*)
	Daya simpati (X9)	0,83	15,85	*)
	Gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah (X10)	0,27	4,42	*)

(*) $p < 0,01$; ts = tidak signifikan).



Gambar 2 Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Putaran Terakhir secara Grafis

Tabel 5 Hasil Perhitungan *Fit-Indices* Putaran Terakhir

No.	<i>Fit Indices</i>	Nilai yang dihasilkan	Status
1.	χ^2 (<i>Chi-square</i>)	33,82 ($p = 0,05126$)	<i>Fit</i>
2.	GFI (<i>Goodness of Fit Index</i>)	0,98	<i>Fit</i>
3.	AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)	0,94	<i>Fit</i>
4.	RMR (<i>Root Mean Square Residual</i>)	0,034	<i>Fit</i>
5.	χ^2/df (<i>Chi-square per df ratio</i>)	1,537	<i>Fit</i>
6.	NFI (<i>Normed Fit Index</i>)	0,97	<i>Fit</i>
7.	TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>)	0,98	<i>Fit</i>
8.	CFI (<i>Comparative Fit Index</i>)	0,99	<i>Fit</i>
9.	RMSEA (<i>Root Mean-Squared Error of Approximation</i>)	0,044	<i>Fit</i>

(*diadaptasi dari Murwani (2007))

$\text{var}(e_i) = \text{measurement error dari indikator } i$
 $(= 1 - \lambda_i^2)$

Perhitungan KRK dengan rumus di atas menghasilkan nilai sebesar 0,90. Hal ini merupakan bukti terpenuhinya persyaratan reliabilitas, karena besarnya KRK yang direkomendasikan adalah lebih dari atau sama dengan 0,70 (Murwani, 2007).

PEMBAHASAN

Konstruk kinerja dosen merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, artinya diukur melalui dimensi konstruk yang dijabarkan kembali menjadi sejumlah indikator (*variabel manifes*). Sebagaimana model pengukuran yang dihipotesiskan, konstruk kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa direfleksikan oleh dua dimensi konstruk, yakni pelaksanaan pembelajaran matakuliah dan kepribadian dalam mengajar matakuliah. Hasil penelitian ini mendukung model pengukuran yang dihipotesiskan, mengingat ditemukan korelasi yang tinggi antara kedua dimensi konstruk itu. Jika *factor loading (standardized)* setiap dimensi konstruk dirata-rata, maka pelaksanaan pembelajaran matakuliah memperoleh rata-rata sedikit lebih tinggi (0,68), atau dapat dikatakan hampir sama dibandingkan kepribadian dalam mengajar matakuliah (0,66). Hal ini dapat dimaknai bahwa pelaksanaan pembelajaran matakuliah dan kepribadian dalam mengajar matakuliah merupakan dua ukuran yang sama pentingnya bagi mahasiswa dalam mengevaluasi kinerja dosen.

Selain itu, terdapat lima indikator (kecuali penggunaan alat bantu dalam menyampaikan materi) yang merefleksikan dimensi konstruk pelaksanaan pembelajaran, dan empat indikator yang merefleksikan dimensi konstruk kepribadian dalam mengajar matakuliah. Pada dimensi konstruk pelaksanaan pembelajaran matakuliah ditemukan bahwa kerajinan mengajar merupakan indikator yang paling menonjol. Sedangkan daya simpati merupakan indikator yang paling menonjol pada dimensi kepribadian dalam mengajar matakuliah. Hal ini dapat dimaknai bahwa pelaksanaan pembelajaran matakuliah dan daya simpati merupakan indikator yang dipersepsi terpenting oleh mahasiswa dalam mengevaluasi kinerja dosen. Sementara itu, penggunaan alat bantu (media) dalam menyampaikan materi ditemukan tidak signifikan. Hal ini barangkali mengindikasikan adanya *misperception* dalam merespon pernyataan instrumen penelitian. Media pembelajaran merujuk pada semua sumber yang diperlukan untuk melakukan komunikasi dengan pembelajar (perangkat keras dan perangkat lunak), termasuk dosen itu sendiri (Degeng, 1989). *Misperception* dapat diduga berasal dari pertanyaan, "pilih mana dosen yang berkinerja baik antara dosen yang tidak pernah menggunakan LCD (perangkat keras), dus mengandalkan dirinya sendiri sebagai media pembelajaran dibantu papan tulis dengan dosen yang senantiasa mengajar menggunakan LCD?". Mengingat instrumen pengukuran kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa telah diberlakukan di FE UM sebagai instrumen standar, maka ke depan perlu dikaji

ulang keberadaan dari indikator penggunaan alat bantu (media) dalam menyampaikan materi.

Pada dasarnya pengujian model pengukuran konstruk kinerja dosen berguna untuk melihat keselarasan antara model pengukuran konstruk yang dihipotesiskan dengan model pengukuran konstruk empiris. Keselarasan yang dimaksud telah teruji melalui penelitian ini. Untuk itu, *factor loading* pada setiap dimensi konstruk dapat dijadikan standar atau indeks untuk mengklasifikasi kinerja dosen (misalnya tinggi, sedang, dan rendah). Mengingat penelitian ini merupakan pioner, generalisasi penelitian ini terbatas pada mahasiswa program S1 pendidikan ekonomi. Oleh karena itu, pengujian ulang model pengukuran konstruk kinerja dosen pada populasi yang lebih luas akan menghasilkan keselarasan yang lebih komprehensif.

Temuan di atas penting untuk ditindaklanjuti baik oleh dosen maupun institusi dalam rangka peningkatan kinerja individu dosen di waktu yang akan datang. Kinerja individu dosen merupakan elemen penting bagi institusi. Kinerja yang bersifat individu akan memberikan kontribusi pada kinerja kelompok dan pada gilirannya pada kinerja institusi (Gibson, *et al.*, 1995:21). Hasil evaluasi kinerja individu dosen berperan sebagai landasan bagi promosi, peningkatan gaji/imbalan, dan keberlangsungan pekerjaan di masa datang (Robbins, 2003).

Yuen (2007) melaporkan bahwa model pengukuran kinerja individu berdasarkan *self assessment* yang bersifat subjektif telah diadopsi secara luas dalam sejumlah penelitian. Walaupun demikian, keberadaan model pengukuran kinerja individu berdasarkan *objective assessment* tidak bisa diabaikan. Hal ini mengingat bahwa evaluasi kinerja individu dapat bersifat subjektif (*self assessment*) dan objektif (*objective assessment*) (Robbins, 2003), di mana muatan subjektivitas memberikan potensi bias terhadap *self assessment*. Pengukuran kinerja individu dosen berdasarkan persepsi mahasiswa (*objective assessment*) sebagaimana yang ditemukan oleh penelitian ini dapat melengkapi EWMP sebagai *self assessment* yang selama ini telah berlaku di UM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi bahwa pelaksanaan pembelajaran matakuliah dan kepribadian

dalam mengajar matakuliah adalah dua dimensi konstruk yang merefleksikan konstruk kinerja dosen. Dimensi konstruk pelaksanaan pembelajaran matakuliah direfleksikan oleh lima indikator, yakni kerajinan mengajar, kesiapan mengajar, kemampuan menyampaikan materi, penguasaan materi, dan bimbingan akademik. Sedangkan dimensi konstruk kepribadian dalam mengajar matakuliah direfleksikan oleh empat indikator, yakni sifat kepribadian, kecintaan kepada profesi, daya simpati, serta gaya dan sikap terhadap peserta matakuliah.

Model pengukuran konstruk kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa sebagaimana dihasilkan oleh penelitian ini telah memenuhi persyaratan validasi skala yang meliputi unidimensionalitas, reliabilitas komposit, dan validitas konstruk.

Saran

Pimpinan baik fakultas maupun universitas, khususnya di UM diharapkan menindaklanjuti dengan mengadopsi temuan penelitian ini, misalnya menetapkan standar atau indeks kinerja dosen dengan merujuk pada *factor loading* yang ditemukan oleh penelitian ini. Namun, generalisasi temuan penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, validasi ulang terhadap model pengukuran konstruk kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa pada populasi yang lebih luas menjadi agenda bagi penelitian di waktu yang akan datang. Hal itu dilakukan dalam rangka meningkatkan generalisasi temuan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Ary, D., Jacobs, L.C., and Razavich, A. 2002. *Introduction to Research in Education* (6th ed.). Belmont, CA.: Wadsworth Group.
- Begley, T.M., Lee, C., Fang, Y., and Li, J. 2002. Power Distance as a Moderator of the Relationship between Justice and Employee Outcomes in a Sample of Chinese Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (8): 692–711.
- Biswas, S., and Varma, A. 2007. Psychological Climate and Individual Performance in India: Test of a Mediated Model. *Employee Relations*, 29 (6): 664–676.
- Daniel, W.W., and Terrel, J.C. 1989. *Business Statistics for Management and Economics*. Boston: Houghton Mifflin Company.

- Degeng, I.N.S. 1989. Taksonomi Variabel Pengajaran. *Forum Penelitian*, 1 (2):133-151.
- Ellickson, M.C., and Logsdon, K. 2001. Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*, 33 (3, Fall): 173-184.
- Fernandes, C., and Awamleh, R. 2006. Impact of Organisational Justice in an Expatriate Work Environment. *Management Research News*, 29 (11):701-712.
- Forza, C. 2002. Survey Research in Operations Management: a Process-Based Perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 22 (2): 152-194.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H., Jr. 1995. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (edisi kedelapan), Jilid Satu. Alih bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gore, C., Bond, C., and Steven, V. 2000. Organisational Self-Assessment: Measuring Educational Quality in Two Paradigms. *Quality Assurance in Education*, 8 (2): 76-84.
- Hair, J.F., Jr., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. 2006. *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education, Inc.
- Jawahar, I.M., and Carr, D. 2007. Conscientiousness and Contextual Performance: the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4): 330-349.
- Klein, H.J., and Kim, J.S. 1998. A Field Study of the Influence of Situational Constraints, Leader-Member Exchange, and Goal Commitment on Performance. *Academy of Management Journal*, 41 (1, February):88-95.
- Liu, F. 2004. Basic Education in China's Rural Areas: a Legal Obligation or an Individual Choice? *International Journal of Educational Development*, 24 (1, January): 5-21.
- Murwani, F.D. 2007. The Scale Validation of Service Quality Models: an Indonesian Case. *Eksekutif: Journal of Business and Management*, 4 (3, Desember):349-358.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education, Inc.
- Sureshchandar, G.S., Rajendran, C., and Anantharaman, R.N. 2002. Determinants of Customer-Perceived Service Quality: a Confirmatory Factor Analysis Approach. *Journal of Services Marketing*, 16 (1):9-34.
- T. Raka Joni. 2006. Mutu Pendidikan, Politik, dan Dana. *Kompas*, Jumat 3 Februari, halaman 6.
- Wagh, R.F. 2003. Evaluation of Quality of Student Experiences at a University Using a RASCH Measurement Model. *Studies in Educational Evaluation*, 29 (2, June):145-168.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., and Liden, R.C. 1997. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: a Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1): 82-111.
- Yousef, D.A. 1998. Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19 (3):184-194.
- Yousef, D.A. 2000. Organizational Commitment: a Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (1): 6-28.
- Yuen, D. 2007. Antecedents of Budgetary Participation: Enhancing Employees' Job Performance. *Managerial Auditing Journal*, 22 (5):533-548.