

## **ANALISIS INDEKS KINERJA DOSEN (IKD) DENGAN MENGGUNAKAN *STRUCTURAL EQUATION MODEL (SEM)***

Hadi Kusmanto

*Jurusan Tadris Matematika, Insitut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 45132, Indonesia*

---

Corresponding author: Hadi Kusmanto, M.Si; Tadris Matematika FITK IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Jawa Barat; Email: [hadi\\_upi@yahoo.com](mailto:hadi_upi@yahoo.com)

---

### ***ABSTRAK***

Indeks Kinerja Dosen (IKD), merupakan sebuah layanan aplikasi yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana kinerja dosen selama satu semester. Aplikasi ini pada hakekatnya sangat membantu dosen untuk mengevaluasi kinerja mereka selama satu semester, dan membantu dosen untuk berkembang menjadi lebih baik di dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui IKD dosen FITK pada tahun ajaran 2014/2015, menganalisis Indikator-Indikator yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan IKD dan menganalisis Kebijakan yang harus ditempuh untuk meningkatkan IKD. Metode yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan statistik deskriptif dan SEM. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh Dosen FITK. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh, bahwa IKD yang paling rendah diperoleh dosen jurusan matematika, sedangkan yang paling tinggi jurusan PGMI.

***Kata kunci:*** Indeks Kinerja Dosen, Struktural Equation Modeling, Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia bertujuan untuk membentuk pribadi-pribadi yang kreatif dan mandiri. Kreatifitas akan diperoleh melalui kemampuan bernalar dan berfikir. Pribadi pribadi yang kreatif dan mampu menghadapi tantangan zaman diwujudkan dengan kemandirian. Harapan dari pribadi yang mandiri adalah mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, perkembangan pengetahuan, dan mengurangi ketergantungan kepada pihak lain.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Pendidikan merupakan faktor penting bagi bangsa, bahkan kemajuan sebuah bangsa juga banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Jika generasi penerus tidak berpendidikan yang layak, maka masa depan bangsa tersebut akan memprihatinkan. Usaha untuk mencerdaskan bangsa, kelanjutan dari lembaga-lembaga pendidikan menengah salah satunya adalah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Menurut perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Dari penjelasan tersebut seorang dosen perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan dosen. “*A lecturer is person charged with the responsibility of helping others to learn and to behave in new different ways*” (James M. Cooper (ed). *Classroom Teaching Skill*. (Lexington, Massachusetts Toronto : D. C. Heath and Company, 1990). h.26)

FITK merupakan Fakultas tertua di IAIN Cirebon dan merupakan kunci keberhasilan atas pencapaian dari IAIN Cirebon. FITK IAIN Cirebon merupakan salah satu Fakultas yang siap menghadapi tuntutan masyarakat dan tantangan pembangunan yang berubah dengan cepat dan baik secara nasional maupun global serta sebagai kekuatan moral dalam masyarakat madani Indonesia, oleh karena itu.

IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya FITK harus dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar dapat mencetak manusia yang berkualitas dan meningkatkan kualitasnya sebagai lembaga pendidikan yang bercitra tinggi di Indonesia. FITK IAIN Syekh Nurjati Cirebon melakukan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. FITK IAIN Cirebon merupakan suatu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan S1. FITK IAIN Cirebon memiliki 7 (tujuh) Jurusan, yaitu PAI, PBA, Tadris Matematika, Tadris IPS, Tadris IPA Biologi, PGMI dan PGRA.

Indeks Kinerja Dosen (IKD), merupakan sebuah layanan aplikasi yang berfungsi untuk membantu dosen dalam melihat sejauh mana kinerja dosen selama satu semester apakah materi yang di ajarkan selama satu semester sudah tepat sasaran atau tidak. Aplikasi ini pada hakekatnya sangat membantu sekali di dalam proses dimana dosen dapat mengevaluasi kinerja mereka selama satu semester, dan membantu dosen untuk berkembang menjadi lebih baik di dalam proses belajar mengajar. Hal ini juga dapat berdampak positif bagi para mahasiswa karena dapat menyerap materi semaksimal mungkin, sehingga proses belajar mengajar dapat dikatakan efektif.

Di balik fungsinya yang sangat membantu dosen untuk mengevaluasi proses belajar mengajar, pada kenyataannya ada beberapa permasalahan dari kinerja aplikasi ini. Permasalahan – permasalahan yang cukup mendasar tetapi sangat mengganggu di dalam proses eksekusinya, antara lain adalah banyaknya mahasiswa yang tidak mengisi IKD tepat waktu, banyaknya mahasiswa yang hanya asal di dalam mengisi IKD, kuisisioner pengajaran dosen masih bersifat tentatif, dan beberapa mahasiswa dapat mengisi IKD lebih dari sekali, pengisian IKD dapat dilakukan setelah ujian akhir dilaksanakan.

Dari latar belakang permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam tentang validas kuisisioner pengajaran dosen dan menentukan indikator-indikator yang berpengaruh signifikan terhadap pengajaran dosen. Selain itu penelitian ini juga untuk evaluasi kinerja pengajaran dosen.

Untuk menganalisis permasalahan tersebut, peneliti menggunakan structural equation model (SEM). SEM merupakan model untuk menguji dan menentukan model terbaik dari sebuah model tentatif, serta untuk mengetahui indikator-indikator yang paling berpengaruh dari variabel exsogen terhadap variabel endogen.

Penelitian ini dilakukan dengan maksud menganalisis indikator-indikator yang mempengaruhi Indeks Kinerja Pengajaran Dosen (IKPD) di FITK IAIN Cirebon yang antara lain adalah untuk: 1) Mengetahui IKPD dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada tahun ajaran 2014/2015. 2) Menganalisis Indikator-Indikator yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan IKPD pada Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 3) Menganalisis Kebijakan yang harus ditempuh untuk meningkatkan IKPD pada Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2007) mengemukakan bahwa kinerja (*job performance*) sering dikaitkan dengan perilaku dalam melakukan pekerjaan dari hasil yang dicapai seseorang tersebut. Rivai(2005) mengatakan, kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja secara terencana. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi/pelakunya.

Menurut Mangkuprawira (2003) bahwa kinerja adalah proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah hasil–hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, serta mengetahui dampak positif maupun negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome*.

Mathis (2006), kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu staf atau karyawan. Kinerja secara umum terdiri dari beberapa unsur sebagai berikut: (1) kuantitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerjasama.

Hasibuan (1997) mengatakan, unsur–unsur kinerja antara lain: tanggung jawab karyawan, loyalitas, disiplin, kualitas dan kuantitas pekerjaan, keterampilan, kecakapan komunikasi serta kerja sama. Menurut Handoko (1985), beberapa faktor kinerja dalam perusahaan antara lain: kepribadian, sikap, ambisi, loyalitas, *interest* pada suatu pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, penyesuaian, kerja sama, pengetahuan pekerjaan, produktivitas kerja dan kepemimpinan. Menurut Mangkuprawira (2002) bahwa Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor–faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik karyawan (*personal/individual*) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu aktivitas dari setiap individu untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari individu-individu akan berbeda satu dengan yang lainnya, tergantung pada faktor internal dan eksternalnya. Faktor internal menyakut, kondisi psikologis, kemampuan dan emosionalnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor diluar individu misalnya sistem yang dibangun ditempat kerjanya. Terkait dengan kinerja dosen khususnya dosen IAIN Syekh Nurjati Cirebon, jika dilihat dari kompetensi keilmuan dosen sudah cukup baik.

Berdasarkan perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi dosen sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

- (1) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- (2) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- (3) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- (4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni

yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum madrasah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab dosen pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut dosen untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Dosen harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Dosen di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, dosen bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah mahasiswanya. Jika dosen tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari mahasiswa, orang tua maupun masyarakat.

Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, dosen perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, dosen harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

Peningkatan kualitas profesional dosen ditujukan pada peningkatan lima kompetensi dasar, yaitu penguasaan materi mata kuliah yang akan diajarkan, pemahaman terhadap pembelajar, pemahaman terhadap prinsip-prinsip keterampilan mengajar dan penerapannya dalam praktik, pemahaman terhadap cabang-cabang pengetahuan lainnya, dan pemahaman serta apresiasinya terhadap profesi dosen.

Sehubungan dengan kinerja mengajar dosen, disebutkan bahkan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud).

Model analisa SEM digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel yang saling terkait. Menurut Ferdinand (2002), analisis SEM bertujuan untuk merumuskan atau melihat pola keterkaitan atau kausalitas dari banyak variabel yang saling terkait. Dalam penelitian ini analisa SEM digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh menentukan berdasarkan dimensi kausalitas pelayanan yang terdiri dari variabel *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *emphaty*, dan *tangible*. Pemodelan SEM merupakan suatu metode statistika yang menggunakan hipotesis testing atau dikenal dengan istilah *konfirmasi* yang mengandung dua aspek penting yaitu proses yang dikaji, ditampilkan dalam bentuk persamaan struktural (regresi) dan relasi struktural dari persamaan yang dapat dibuat secara visual sehingga memudahkan konseptualitas suatu teori yang akan di uji.

Kelebihan SEM dibandingkan dengan analisis data yang lain adalah dapat digunakan untuk mengetahui indikator pembentuk suatu variabel, menguji validitas dan reliabilitas suatu instrumen, mengkonfirmasi ketepatan model dan menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Kelemahan pengguna SEM yaitu membutuhkan sampel yang besar sehingga sangat sulit untuk mencapai suatu kecocokan yang baik dengan model yang diujikan. Hal ini memerlukan pengulangan modifikasi model yang membutuhkan banyak waktu dan kesabaran.

Metode yang juga digunakan untuk mengidentifikasi hirarki atribut penentu kepuasan serta melihat kontribusi dari masing-masing atribut kepuasan terhadap kepuasan seluruhnya ini dapat dilakukan melalui tahapan sebagai berikut (Sutrisno dalam Bahri, 2003).

- Mengembangkan model teoritis, yaitu hubungan kausal bahwa perubahan satu variabel akan menghasilkan perubahan pada variabel lain sesuai landasan teori dari permasalahan yang diteliti.

Penentuan indikator  $X_1$  sampai dengan  $X_{20}$  dalam penelitian ini, didasarkan pada kebijakan pendidikan nasional yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana pengukuran indeks pengajaran dosen didasarkan atas penilaian empat dimensi kinerja pengajaran dosen yaitu dimensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

- Menyiapkan diagram path (diagram lintas) yang mendefinisikan pola hubungan antar variabel. Pengembangan diagram path dalam penelitian ini digambarkan dalam suatu model teoritis SEM indeks kinerja pengajaran dosen sebagaimana gambar 1.
- Penjabaran diagram path (diagram lintas) ke dalam persamaan struktural dengan melakukan spesifikasi model pengukuran dan mengidentifikasi hubungan antar variabel dan indikator. Tahap ini menunjukkan error dan pengukuran model, dan korelasi antara exogenous variabels dan endogenous variabels. Model persamaan struktural yang didasarkan pada diagram jalur diatas adalah:

Model struktural

$$\eta = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \gamma_4 \xi_4 + \zeta \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- $\eta$  : variabel laten endogen berupa indeks kinerja pengajaran dosen
- $\xi_i$  : variabel laten endogen ke i, yang terdiri dari dimensi *pedagogik* ( $\xi_1$ ), *profesional* ( $\xi_2$ ), *kepribadian* ( $\xi_3$ ), *sosial* ( $\xi_4$ )
- $\gamma_{ij}$  : besar loading faktor  $\xi_i$  dalam membentuk  $\eta_i$
- $\zeta$  : tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan variabel  $\eta$

Model pengukuran

$$X_i = \lambda_{ij} \xi_j + \delta_i \dots \dots \dots (2)$$

Dimana:

- $X_i$  : indikator X pembentuk variabel laten eksogen  $\xi_i$
  - $\lambda_{ij}$  : besar loading faktor dalam membentuk  $\xi_i$
  - $\delta_i$  : tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan variabel  $X_i$
- Variabel laten endogen berupa indeks kinerja pengajaran dosen ( $\eta$ ) dikorelasikan dengan variabel-variabel laten endogen.

## METODE PENELITIAN

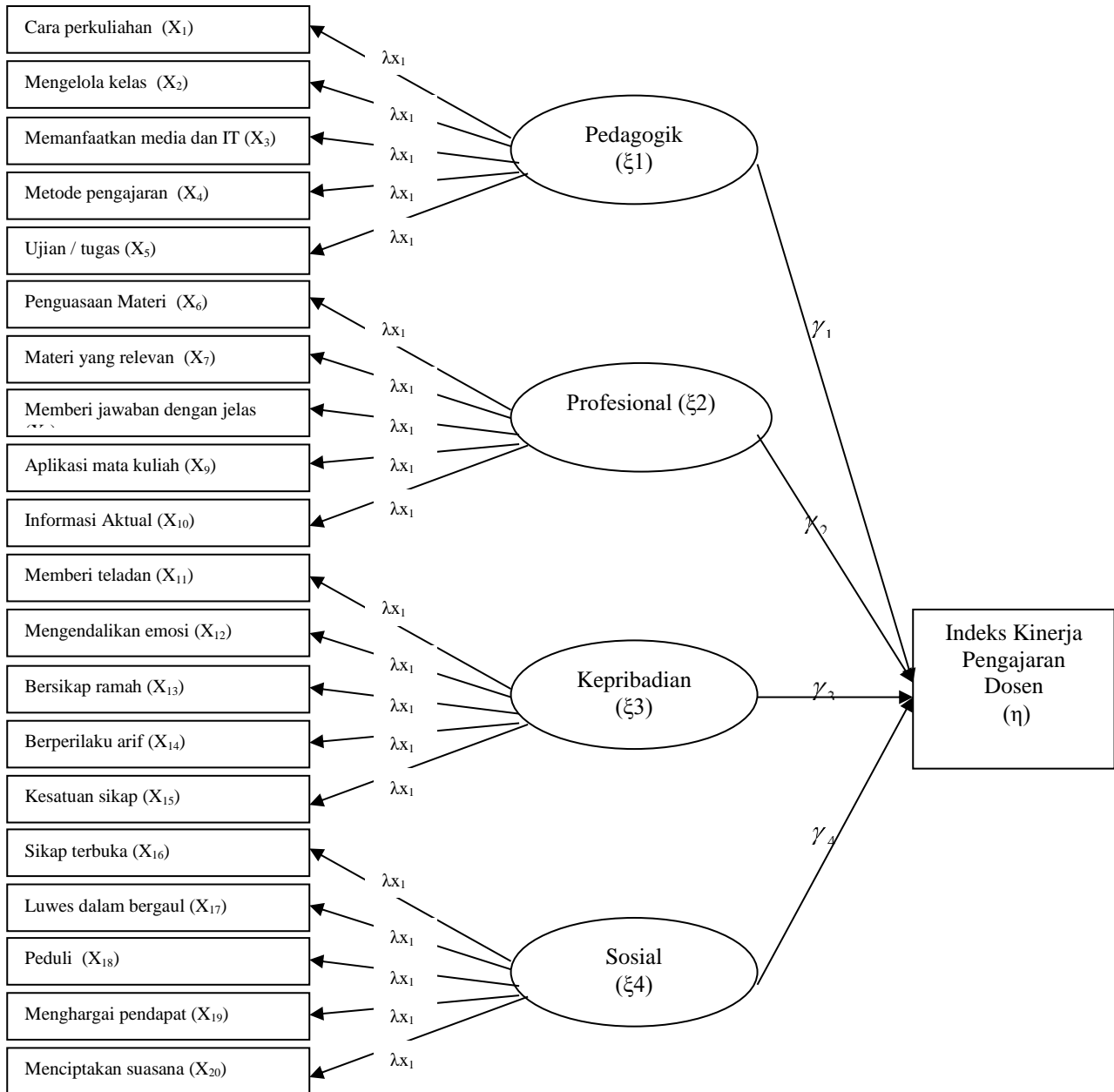
Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dari angket secara online. Sedangkan data skunder diperoleh dari studi dokumentasi dan observasi dilapangan. Data yang digunakan adalah data IKPD tahun pelajaran Genap 2014/2015. Populasi merupakan segala sesuatu yang menjadi keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Adapun rincian populasinya ditampilkan dalam bentuk tabel berikut :

**Tabel 1.** Sebaran populasi

No.	Jurusan	Jumlah Dosen
1	Pendidikan Agama Islam (PAI)	29
2	Pendidikan Bahasa Arab (PBA)	20
3	Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial (TIPS)	25
4	Tadris IPA Biologi (TIPA)	17
5	Tadris Bahasa Inggris (TBI)	21
6	Tadris Matematika (TMTK)	19
7	Pendidikan Guru MI (PGMI)	15

Sumber : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 146 dosen. Langkah ini diambil agar data yang diperoleh memiliki informasi secara utuh dan komprehensi. Dalam menilai IKD ada point khusus yaitu tentang pengajaran Dosen yang dinilai langsung oleh mahasiswa. Untuk menilai pengajaran dosen LPM telah membuat instrumen yang terdiri dari empat dimensi kompetensi dan 20 indikator yang dijabarkan dalam pertanyaan. Ke-empat dimensi tersebut, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Berdasarkan empat dimensi dan 20 indikator tersebut, dapat dirumuskan model tentatif SEM sebagai berikut :



Gambar 1. Model tentatif SEM

Untuk menentukan kekuatan hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain digunakan Analisis korelasi. Pengukurannya dapat dilakukan dengan menggunakan nilai kovariansi yang dihasilkan lisrel 8.3. bila kovariansi positif maka dua variabel berubah searah, artinya bila variabel X membesar maka Y juga membesar dan sebaliknya. Konsep dari nilai kovarians sulit untuk ditafsirkan karena kedua variabel mungkin memiliki ukuran yang lebih mudah untuk menafsirkannya. Ukuran ini dapat diperoleh dengan membakukan kovariansi, yaitu membaginya dengan simpangan baku masing-masing variabel. Bila  $s_x$  dan  $s_y$  merupakan simpangan baku terok dari X dan Y maka koefisien korelasi antara X dan Y dilambangkan dengan  $r_{xy}$ .

Pengukuran tingkat validitas dan reliabilitas adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari variabel *manifest* terhadap variabel laten. Tingkat validitas setiap indikator dalam mengukur variabel akan ditunjukkan oleh besarnya loading ( pada analisis data yang standar. Makin besar *loading* ( merupakan indikasi bahwa variabel *manifest* valid sebagai instrumen pengukur variabel laten. Pada program LISREL, batasan yang akan digunakan adalah hasil pengujian *loading* dengan  $t$ . jika hasilnya signifikan berarti indikator atau variabel *manifests* tersebut valid.

Pemeriksaan tingkat reliabilitas setiap indikator atau variabel manifest ditentukan oleh nilai galat atau error baik galat delta (untuk variabel *eksogen* maupun *epsilon* ( untuk variabel *endogen*. Pada analisis data, standar reliabilitas suatu indikator =  $1 - (R^2)$  ( untuk variabel *eksogen* dan  $1 - (R^2)$  ( untuk variabel *endogen*. Semakin kecil nilai galat (maupun  $R^2$ ) menunjukkan indikator tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi sebagai pengukur variabel laten, artinya semakin besar  $1 - (R^2)$  ( atau  $1 - (R^2)$  ( suatu indikator semakin variabel.

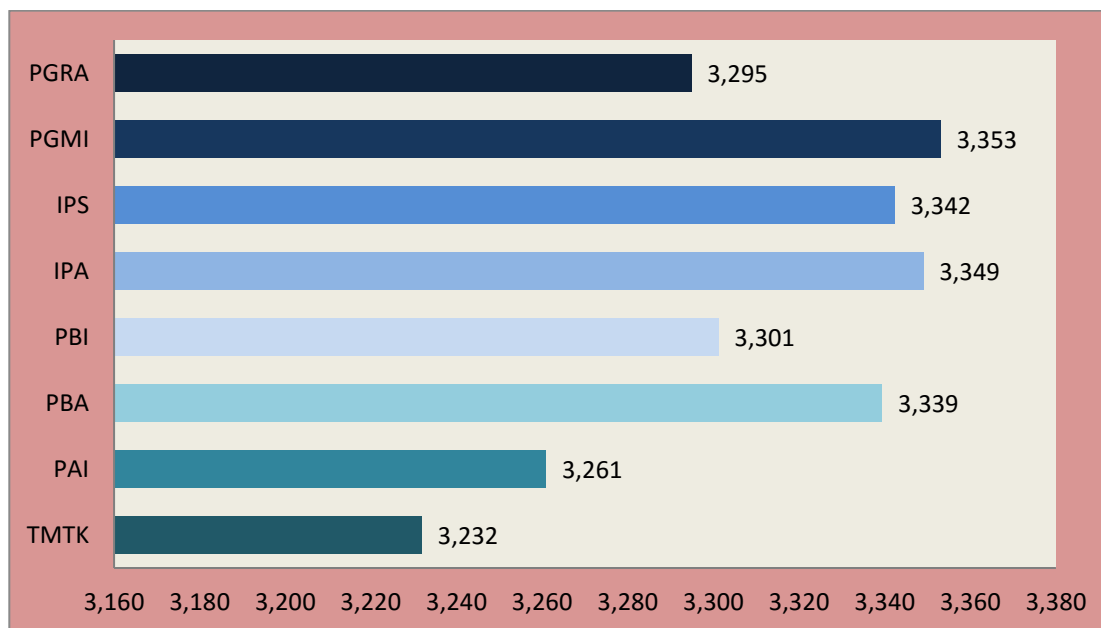
SEM tidak mempunyai uji statistik terbaik yang dapat menjelaskan “kekuatan” prediksi model. Sebagai gantinya telah dikembangkan beberapa ukuran *Goodness Of Fit* (GOF) yang digunakan secara kombinasi (Hari, 2004). Dalam penelitian ini diambil 7 GOF sebagai patokan dalam menganalisis model SEM, yang ditampilkan dalam Tabel 2.

**Tabel 2.** Daftar *Goodness Of Fit* (GOF) dalam Structural Equation Model (SEM)

NO	Ukuran GOF Absolute- Fit Measure	Tingkat Kecocokan Yang Bisa Diterima Ukuran Kecocokan Absolute
1	<i>Statistic Chi-Square</i>	Mengikuti uji statistik yang berkaitan dengan persyaratan signifikan. Semakin kecil semakin baik.
2	<i>Root Mean Square Error Of Approximation</i> (RMSEA)	Rata-rata perbedaan <i>per degree of freedom</i> yang diharapkan. RMSEA 0.08 adalah <i>good fit</i> , sedangkan 0.005 adalah <i>close fit</i>
3	<i>Goodness Of Fit Index</i> (GFI)	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi lebih baik. GFI 0.90 adalah <i>good fit</i> , sedang 0.08 GFI 0.90 adalah <i>marginal fit</i>
4	<i>Adjusted Goodness Of Fit Index</i> (AGFI)	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. AGFI 0.90 adalah <i>good fit</i> , sedang 0.08 AGFI 0.90 adalah <i>marginal fit</i> .
5	<i>Comparative Fit Index</i> (CFI)	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. CFI 0.90 adalah <i>good fit</i> , sedang 0.08 CFI 0.90 adalah <i>marginal fit</i> .
6	<i>Normal Chi-Square</i>	Rasio antara <i>Chi-Square</i> dibagi <i>Degree Of Freedom</i> . Nilai yang disarankan batas bawah: 1.0, batas atas: 2.0, atau 3.0 dan yang lebih longgar 5.0
7	<i>Critical N</i> (CN)	Estimasi ukuran sampel yang mencukupi untuk menghasilkan suatu <i>adequate model fit</i> untuk <i>Chi-Square Test</i> . CN 200 mengidentifikasi bahwa suatu model cukup mewakili sampel data

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diambil dari website IAIN Syekh Nurjati Cirebon tentang Indeks Kinerja Dosen (IKD). Setelah dilakukan analisis data diperoleh hasil statistika deskriptif tentang IKD dosen berdasarkan Jurusan ditampilkan dalam Grafik berikut :



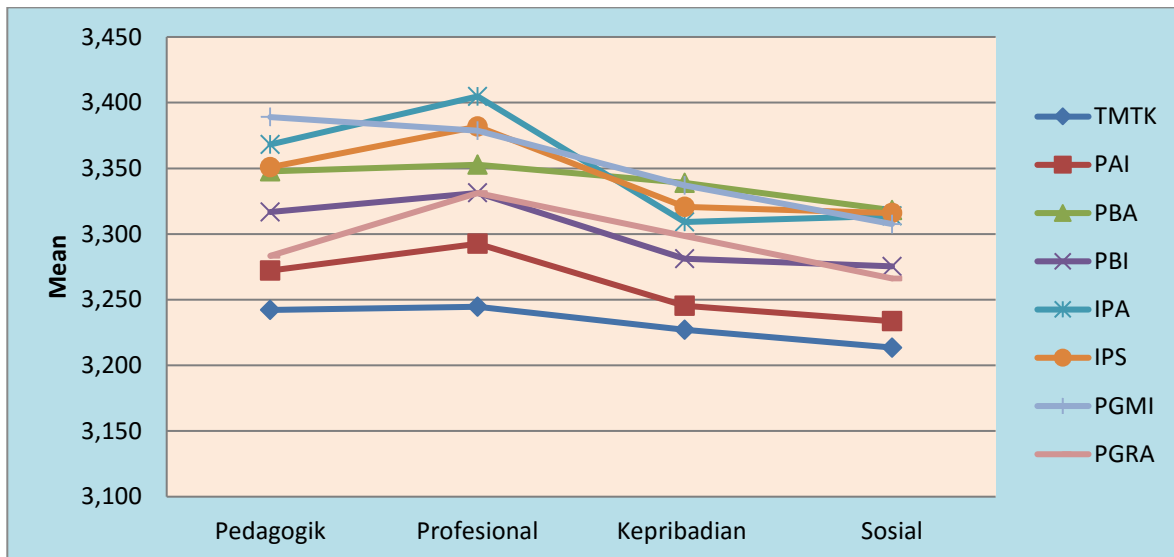
**Gambar 2.** Grafik Indeks Kinerja Pengajaran Dosen Berdasarkan Jurusan

Dari grafik tersebut diperoleh, bahwa Indeks Kinerja Pengajaran Dosen (IKD) yang paling tinggi diperoleh jurusan PGMI dengan indeks sebesar 3,353, kemudian jurusan biologi sebesar 3,349. Sedangkan Indeks Kinerja Pengajaran Dosen (IKD) yang paling rendah diperoleh jurusan Tadris Matematika dengan indeks sebesar 3,232. Secara umum IKD dari setiap jurusan berada diatas 3,00, yang berarti IKD IAIN Syekh Nurjati Cirebon sudah baik.

Jurusan Tadris Matematika memperoleh IKD paling rendah, hal ini disebabkan banyak dosen yang mengampu mata kuliah dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan penilaian yang sangat ketat, seperti mata kuliah aljabar abstrak dan kalkulus. Hal ini menyebabkan nilai mahasiswa banyak yang rendah atau dalam penyampaian materi kurang dimengerti oleh mahasiswa. Selain itu fasilitas juga kurang mendukung untuk mengeksplorasi proses pembelajaran yang berkualitas dilingkungan jurusan tadris matematika. Adapaun fasilitas yang dimaksud, seperti ruangan, laboratorium matematika, alat peraga matematika dan lain-lain.

Kompetensi mengajar dosen dari setiap jurusan diukur berdasarkan empat dimensi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Ke-empat kompetensi tersebut ditampilkan dalam grafik berikut :





**Gambar 3.** Grafik Kompetensi Mengajar Dosen Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan Gambar 3 tersebut diperoleh, untuk kompetensi pedagogik yang paling tinggi diperoleh Jurusan PGMI dan yang paling rendah diperoleh Jurusan Tadris Matematika. Kompetensi Profesional yang paling tinggi diperoleh Jurusan IPA Biologi dan yang paling rendah diperoleh Jurusan Tadris Matematika. Kompetensi kepribadian yang paling tinggi diperoleh Jurusan PBA dan yang paling rendah Jurusan Tadris Matematika. Terakhir kompetensi sosial yang paling tinggi diperoleh Jurusan PBA dan IPS, sedangkan yang paling rendah diperoleh Jurusan Tadris Matematika.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh kompetensi Dosen, untuk Dosen Jurusan Tadris Matematika masih rendah bila dibandingkan dengan kompetensi Dosen dari Jurusan lain. Kondisi ini disebabkan Dosen matematika banyak melakukan research dan menempuh studi lanjut sehingga dalam mengajar kurang maksimal. Untuk kompetensi dosen IAIN Syekh Nurjati khususnya Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) kompetensi sosial hampir seluruh Dosen rendah bila dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Hal ini disebabkan dosen jarang sekali membangun komunikasi dengan mahasiswa atau dengan sesama dosen. Membangun komunikasi yang dimaksud bisa dalam hal diskusi, atau kajian-kajian khusus dalam pengembangan Jurusannya masing-masing.

Analisis Indeks Kinerja Dosen dilakukan dengan 20 indikator dimensi kompetensi mengajar dosen di lingkungan IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK). Berdasarkan indikator-indikator dari 4 variabel dimensi kompetensi mengajar dosen yaitu, kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Hasilnya ditampilkan melalui rata-rata skor (mean) respon dari mahasiswa sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3.** Nilai mean setiap indikator IKD

Indikator	Dimensi	Pertanyaan	Mean
X1	Pedagogik	Dosen menyampaikan cara perkuliahan (kontrak belajar dan SAP) dengan jelas pada awal pertemuan.	3,389
X2	Pedagogik	Dosen mampu mengelola dan menghidupkan suasana kelas	3,268
X3	Pedagogik	Dosen memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran	3,266

X4	Pedagogik	Dosen menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi ajar	3,317
X5	Pedagogik	Dosen memberikan materi ujian dan/atau tugas sesuai dengan materi yang diajarkan	3,350
X6	Profesional	Dosen menguasai materi yang diajarkan	3,426
X7	Profesional	Dosen menyampaikan materi perkuliahan disertai contoh-contoh yang relevan dengan konsep yang diajarkan	3,330
X8	Profesional	Dosen mampu menjawab setiap pertanyaan mahasiswa dengan jelas dan tepat	3,321
X9	Profesional	Dosen mampu menghubungkan matakuliah dengan pengalaman dan konteks kehidupan mahasiswa	3,299
X10	Profesional	Dosen memberikan informasi actual dan wawasan baru terkait dengan materi perkuliahan	3,306
X11	Kepribadian	Dosen memberikan teladan dan contoh yang baik dalam bersikap dan berperilaku	3,304
X12	Kepribadian	Dosen mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi permasalahan perkuliahan di kelas	3,262
X13	Kepribadian	Dosen bersikap ramah terhadap mahasiswa	3,318
X14	Kepribadian	Dosen berperilaku arif, adil dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran dalam perkuliahan	3,289
X15	Kepribadian	Dosen memiliki kesatuan antara apa yang dikatakan/diajarkan dan yang dilakukan	3,278
X16	Sosial	Dosen terbuka dalam menerima kritik dan saran dari mahasiswa	3,284
X17	Sosial	Dosen luwes dalam bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa	3,262
X18	Sosial	Dosen peka dan peduli terhadap kebutuhan akademik mahasiswa	3,247
X19	Sosial	Dosen menghargai perbedaan pendapat	3,301
X20	Sosial	Dosen menciptakan suasana yang memungkinkan mahasiswa mengungkapkan pendapat & bekerja sama (sharing ideas)	3,293

Dari Tabel tersebut diperoleh untuk dimensi pedagogik pemanfaatan media dan teknologi informasi dosen memiliki nilai mean atau rata-rata skor yang paling rendah. Hal ini disebabkan kurangnya fasilitas media pembelajaran yang berbasis IT. Sedangkan yang paling tinggi tentang pengajaran dosen dalam penyampaian SAP dan kontrak belajar. Secara umum seluruh kompetensi pedagogik berada diatas 3,00, sehingga untuk kompetensi pedagogik Dosen FITK sudah baik.

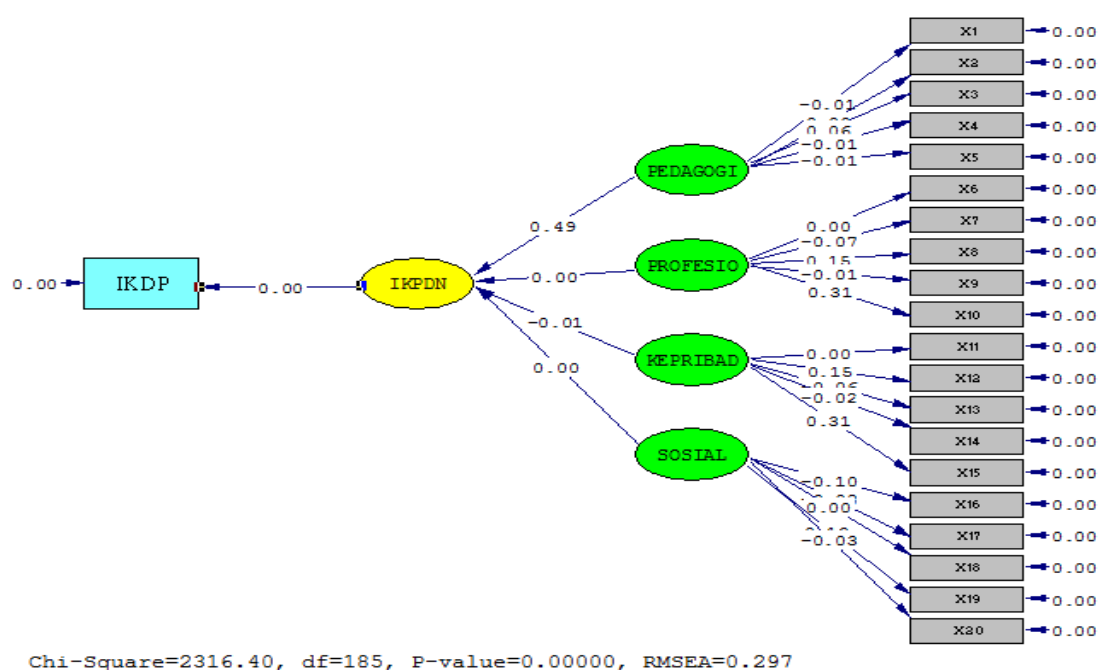
Untuk dimensi profesional, nilai yang paling tinggi pada aspek penguasaan materi oleh Dosen. Hal ini berarti dosen sudah melakukan persiapan yang cukup dalam mengajar dan sudah sesuai dengan bidangnya. Sedangkan aspek yang paling rendah Dosen belum maksimal dalam menghubungkan

matakuliah dengan pengalaman dan konteks kehidupan mahasiswa. Tetapi secara umum seluruh kompetensi profesional berada diatas 3,00, sehingga untuk kompetensi profesional Dosen FITK sudah baik.

Dimensi ke-3 tentang kompetensi kepribadian, nilai yang paling tinggi diperoleh pada aspek sikap keramahan dosen dengan nilai sebesar 3,318. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dosen FITK sudah baik, dan perlu dipertahankan.

Dimensi terakhir tentang kompetensi sosial, nilai yang paling tinggi diperoleh pada aspek dosen dalam menghargai pendapat mahasiswa dengan nilai mean sebesar 3,301. Hal ini menunjukkan bahwa dosen sangat moderat dan demokratis dalam menyikapi pendapat mahasiswa.

Untuk analisis model SEM dan loading faktor ditampilkan melalui gambar berikut:



**Gambar 4.** Model SEM

Berdasarkan Gambar 4 diperoleh kompetensi yang paling berkontribusi terhadap indeks kinerja dosen adalah kompetensi pedagogik sebesar 0.49, sedangkan kompetensi yang paling rendah adalah kompetensi profesional dan sosial sebesar 0.00. Untuk kompetensi kepribadian nilai korelasinya negatif sebesar 0.01, hal ini menunjukkan kompetensi kepribadian memberikan kontribusi yang berbanding terbalik, dengan kompetensi lainnya.

## SIMPULAN

Jurusan Tadris Matematika memperoleh IKD paling rendah, hal ini disebabkan banyak dosen yang mengampu mata kuliah dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan penilaian yang sangat ketat, dan fasilitas kurang mendukung untuk mengeksplorasi proses pembelajaran yang berkualitas dilingkungan jurusan tadris matematika. IKD yang paling tinggi diperoleh jurusan PGMI. Untuk

kompetensi dosen yang paling tinggi adalah kompetensi pedagogik, dan yang paling rendah kompetensi sosial.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bacal R. 2004. *How to Manage Performance*. New York (USA): Mc Graw–Hill Companies, Inc.
- Bahri. 2004. Analisis Kepuasan Nelayan Terhadap Pelayanan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Pelabuhan Perikanan Pantai-Lampulo Kota Banda Aceh.
- Gibson JI. 2008. *Organization: Behaviour, Structure, Process*. New York (USA): Mc Graw International Edition.
- Handoko TH. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Liberty.
- Hasibuan SP. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): PTToko Gunung Agung.
- James M. Cooper (ed). 1990. *Classroom Teaching Skill*. Lexington, Massachusetts Toronto : D. C. Heath and Company.
- Mangkunegara AP. 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Refika Aditama.
- Mangkuprawira S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira S, Hubeis AV. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia.
- Mathis L. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Rivai V. 2005. *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta (ID): PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta (ID): PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta (ID): Salemba Empat.