

ANALISA PERSEPSI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI EDUKATIF

Agus Nakkok Simanjuntak

A B S T R A C T

This research analyzes the opinions on teaching performance factors which is conducted by students and teachers. The purpose of this research is to know the extent or whether there is compatibility between the perceptions and opinions of student opinion and teacher opinion in assessing teaching performance factors in this case is instructive lecturer.

This research was conducted on the HKBP Nommensen University Faculty of Economics with field samples is 10 students and 10 teachers were asked for an opinion on performance factors lecturer in teaching, presented in the form of questionnaire.

The method used is a non-parametric statistical analysis with the data question form (the instrument) which are grouped in the form of rankings by students and teachers against each performance factors lecturer. This Ranking will be analyzed using the Spearman Correlation test and z-test for the significances.

The results showed that the zero hypothesis is rejected, so the alternative hypothesis can be accepted by concluding that there is conformity between the perceptions of students and teachers HKBP Nommensen University Faculty of Economics in giving an opinion on performance factors of lecturer in learning and teaching. This conclusion can also be stated that there is a conformity factor teaching conducted by the Faculty of economics lecturer to student learning needs.

Keywords: teaching, lecturer performance factors, opinions

I. Pendahuluan.

Kegagalan dan keberhasilan organisasi pendidikan bergantung kepada kualitas, kinerja atau *performanced* dari koordinasi seluruh sumber daya yang ada; seperti: mahasiswa, pegawai administratif maupun pegawai edukatif yang menjadi kuantitas dari seluruh bentuk sumber daya manusia.

Perguruan tinggi yang berperan sebagai suatu organisasi di dalam menyongsong era baru bagi budaya pendidikan yang baik, dituntut agar mampu meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusianya secara berkelanjutan termasuk kinerja secara keseluruhan sehingga memperjelas misi perguruan tinggi untuk dapat membentuk sumber daya manusia bermutu dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia lainnya.

Untuk melihat langkah perguruan tinggi meningkatkan mutu kinerjanya, telah dipersiapkan dan dilakukan beberapa perangkat kebijakan baik secara organisasional atau secara govermental (campur tangan pemerintah), seperti: otonomi perguruan tinggi, akreditasi perguruan tinggi, evaluasi diri perguruan tinggi dan lain sebagainya.

Sudut pandang diarahkan terhadap faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai edukatif dalam melakukan pengajaran di dalam organisasi pendidikan atau perguruan tinggi, pengamatan hanya terhadap suatu pernyataan yang menjadi ukuran kinerja pegawai edukatif maka masalah

dirumuskan sebagai *“Apakah terdapat kesesuaian antara persepsi pegawai edukatif dibandingkan dengan persepsi mahasiswa dalam menilai faktor-faktor kinerja pegawai edukatif”*.

Pembahasan adalah untuk menemukan kesesuaian pandangan (persepsi) mahasiswa dan dosen dalam menilai keberhasilan kinerja pegawai edukatif (dosen) itu sendiri, pembahasan juga ingin membuktikan bahwa hasil penelitian adalah berbentuk positif, yang berarti terjadi kesesuaian persepsi mahasiswa terhadap faktor kinerja pegawai edukatif (dosen) tersebut dengan persepsi dosen itu sendiri dalam melakukan pengajaran.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi dan sumber informasi bagi pengembangan kinerja pengajaran dan memberikan gambaran terhadap setiap lembaga atau organisasi pendidikan dalam melakukan pengembangan evaluasi diri dan khususnya diterapkan bagi pengembangan minat mahasiswa dalam belajar, sehingga di bentuk hipotesa yaitu *“terdapat kesesuaian persepsi mahasiswa dan pegawai edukatif (dosen) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai edukatif”*

II. Metodologi Penelitian.

Penelitian dilakukan di Universitas HKBP Nommensen di dalam lingkungan organisasi pendidikan Fakultas Ekonomi.

Bentuk penelitian adalah penelitian model terbuka dengan sampel yang berhipotesa asosiatif atau dalam bentuk variabel yang berkorelasi.

Variabel penelitian adalah mahasiswa dan dosen yang di bagi menjadi dua kelompok sampel. Mahasiswa yang di pilih adalah mereka yang telah mencapai semester VII, sedang aktif kuliah dan atau sedang menyusun skripsi. Dosen yang dipilih adalah mereka yang telah memiliki jenjang pendidikan akademik dan sekurang-kurangnya telah mengajar selama 7 (tujuh) tahun serta pernah menjadi dosen koordinator mata kuliah tertentu.

Data yang digunakan adalah bersifat ordinal atau data berperingkat yang disajikan dalam bentuk ranking, berbentuk kualitatif dan tidak berdistribusi normal (bebas distribusi) dan bersumber dari hubungan simetris antara dua pendapat dalam bentuk penilaian ranking mahasiswa dan penilaian ranking dosen.

Informasi diperoleh adalah melalui angket yang berisikan deskripsi tentang karakteristik dari ukuran kerja pegawai edukatif (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan (instrumen) positif sebanyak 25 (dua puluh lima), pernyataan atau instrumen yang mencakup:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia
2. Kuantitas Sumber Daya Manusia
3. Etika Kerja
4. Kreatifitas Mengajar
5. Pengetahuan Mengajar

Instrumen disajikan secara acak kemudian akan diberikan ranking oleh responden sesuai dengan tingkat kepentingan, instrumen mana yang paling dominan untuk dijadikan ranking pertama. Responden akan terus memberikan ranking sampai kepada instrumen terakhir yang akan menjadi ranking yang terakhir atau ranking ke-25 yang merupakan ranking yang kurang dominan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana disajikan pada tabel.

Tabel Instrumen Faktor-Faktor Kinerja Pegawai Edukatif

Faktor Kinerja
1. Kemampuan mengorganisasikan bahan-bahan pengajaran.
2. Kemampuan menumbuhkan kepercayaan diri mahasiswa.
3. Penampilan diri di saat mengajar.
4. Penyajian bahan menarik dan jelas.
5. Dalam perkuliahan menggunakan media pengajaran.
6. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya bila ada ketidakjelasan.
7. Kemampuan mengatur waktu.
8. Kemampuan menggunakan metode mengajar secara bervariasi.
9. Hadir dan selesai tepat pada waktunya.
10. Bersikap terbuka terhadap usul, gagasan dan kritik mahasiswa.
11. Kemampuan mengajar sesuai dengan bakat dan minat.
12. Mengajar apabila ditentukan dan dipilih oleh pimpinan.
13. Kemampuan mengajar sesuai dengan latarbelakang pendidikan.
14. Mengajar dengan jumlah mahasiswa yang banyak.
15. Mengajar dengan ruangan bersih dan ruangan senyap.
16. Sebelum mengajar mempersiapkan diri secara khusus.
17. Kemampuan menggunakan bahasa indonesia secara baik dan benar.
18. Kemampuan menjelaskan pertanyaan mahasiswa.
19. Kemampuan meningkatkan pemahaman mahasiswa.
20. Melakukan tanya jawab sebelum dan sesudah perkuliahan dimulai.
21. Kemampuan menumbuhkan kegairahan belajar.
22. Tingkat penguasaan bahan perkuliahan.
23. Kemampuan menyajikan bahan secara sistematis sesuai dengan tingkat kesulitannya.
24. Kelengkapan penyampaian kuliah sesuai dengan SAP (Satuan Acara Perkuliahan).
25. Kemampuan mengikutsertakan mahasiswa dalam proses belajar mengajar.

Data yang dianalisa adalah pendapat yang di berikan ranking kemudian dikelompokkan atau ditabulasi berdasarkan pendapat 10 (sepuluh) orang pegawai edukatif dan 10 (sepuluh) orang mahasiswa yang sudah dikumpulkan.

Metode analisa yang digunakan adalah metode statistik non parametris dengan menggunakan kriteria (alat) pengujian hipotesa asosiatif yaitu Korelasi Spearman Rank dengan taraf kesalahan 5% dan 1%, yaitu: $\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)}$

Metode signifikansi yang digunakan adalah metode uji-z dari hasil korelasi spearman rank (ρ) yang diperoleh sebelumnya, dengan taraf kesalahan 5% dan 1%, yaitu: $Z_h = \frac{\rho}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$

III. Hasil Penelitian.

Pengamatan adalah faktor-faktor kinerja pegawai edukatif (Dosen) menyangkut salah satu Tri Dharma yaitu dharma “Pengajaran”. Faktor-faktor kinerja dosen tersebut disajikan dalam bentuk angket, tujuannya untuk diperoleh pendapat-pendapat (persepsi) antara mahasiswa dan dosen kemudian diuji guna melihat kesesuaian hubungan pendapat keduanya terhadap faktor-faktor kinerja tersebut.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah hipotesa alternatif yang menyatakan terdapat kesesuaian persepsi antara pendapat mahasiswa dengan pendapat dosen tentang kinerja produktif pegawai edukatif (dosen).

Sedangkan untuk keperluan analisis statistik, hipotesisnya berpasangan dengan hipotesa nol yang menyatakan keadaan sebaliknya yaitu tidak terdapat kesesuaian persepsi antara pendapat mahasiswa dengan dosen tentang kinerja produktif dosen dalam melakukan pengajaran.

Tabel RANKING PENDAPAT 10 KELOMPOK MAHASISWA TENTANG FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI EDUKATIF [DOSEN]

No. Mahasiswa	Ranking Pendapat Untuk Nomor Instrumen																								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	9	8	23	7	16	6	24	10	25	11	12	14	13	20	22	17	19	18	15	21	2	1	5	4	3
2	4	9	2	3	21	22	14	15	6	23	19	25	1	20	12	13	7	17	18	24	8	5	10	11	16
3	9	22	10	11	18	15	13	12	23	21	3	24	1	25	20	17	19	4	5	16	6	7	8	2	14
4	12	8	2	6	13	8	11	20	1	10	24	23	3	25	18	4	5	9	15	7	16	14	19	17	13
5	20	13	23	14	7	8	9	15	22	24	5	25	1	26	24	16	2	4	3	10	17	12	19	18	11
6	4	1	16	3	5	15	14	2	13	6	7	25	17	24	23	18	20	19	8	21	9	10	11	22	12
7	7	13	6	5	4	12	8	9	3	14	23	24	22	25	2	1	15	16	17	18	10	11	21	20	19
8	5	3	4	6	16	7	15	14	1	13	23	22	20	25	24	21	12	9	8	10	11	2	18	19	17
9	9	1	3	7	6	8	17	18	19	23	10	25	4	24	20	5	14	11	12	13	2	15	16	21	22
10	18	4	5	6	19	7	13	8	20	9	12	25	17	24	16	14	15	11	10	1	2	21	22	23	3
Jumlah	97	82	94	68	125	108	138	123	133	154	138	232	99	238	181	126	128	118	111	141	83	98	149	157	130

Sumber: Hasil angket 10 orang Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Tabel RANKING PENDAPAT 10 KELOMPOK DOSEN TENTANG FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI EDUKATIF [DOSEN]

No. Dosen	Ranking Pendapat Untuk Nomor Instrumen																								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	23	22	21	20	19	14	12	13	18	11	3	24	15	25	10	16	5	7	6	8	4	2	17	1	9
2	13	11	20	6	7	8	9	12	13	10	21	24	19	25	19	18	16	17	5	14	15	4	3	1	2
3	12	7	23	10	19	11	13	25	18	15	1	24	2	22	20	8	21	16	3	17	9	4	5	6	14
4	5	8	14	2	13	18	19	15	16	17	3	24	21	25	20	1	12	9	10	11	6	7	4	22	23
5	20	23	10	9	11	8	22	15	12	14	19	24	13	25	21	2	16	5	3	6	4	1	17	7	18
6	4	22	23	9	15	14	13	5	6	17	18	19	12	25	24	1	16	11	10	20	2	3	8	7	21
7	3	10	11	5	18	20	17	9	16	15	22	24	13	23	21	12	25	14	2	19	6	7	1	8	4
8	6	11	22	17	12	18	19	13	7	20	4	24	5	25	23	1	21	8	9	14	10	2	15	3	16
9	13	12	11	1	14	15	16	4	23	18	2	25	3	24	17	19	20	7	21	22	6	8	9	10	23
10	12	11	15	2	14	13	16	17	9	10	18	21	22	25	23	24	19	8	7	20	3	6	4	1	5
Jumlah	111	137	170	81	142	139	156	128	138	147	111	233	125	244	198	102	171	102	76	151	65	44	83	66	135

Sumber: Hasil angket 10 orang Dosen Fakultas Ekonomi

Pada baris jumlah dalam tabel, diartikan bahwa semakin besar nilai jumlah ranking pendapat setiap instrumen maka semakin kurang dominan atau semakin rendah ranking faktor kinerja tersebut (merupakan faktor kinerja yang kurang penting). Nilai jumlah ranking pendapat setiap instrumen ini berlaku terhadap kedua belah pihak, baik itu pendapat dari dosen maupun pendapat dari mahasiswa. Misalnya: jumlah ranking pendapat mahasiswa pada instrumen nomor 14 yang berjumlah 238 menunjukkan instrumen yang memiliki ranking paling rendah atau persepsi yang terbelakang. Hal yang sama terjadi pada jumlah ranking pendapat dosen pada instrumen nomor 14 dengan jumlah 244 juga merupakan ranking paling rendah atau persepsi yang terbelakang. Keadaan ini berarti persepsi mahasiswa dan dosen tersebut terhadap instrumen nomor 14 adalah sesuai atau sama-sama menganggap faktor kinerja yang tidak terlalu penting.

Selanjutnya persepsi yang sama juga ditunjukkan oleh jumlah ranking pendapat pada instrumen nomor 12 dan nomor 15 yang merupakan faktor yang tidak terlalu penting dan faktor yang menjadi ranking terendah menurut dosen dan mahasiswa. Namun bagi mahasiswa, kebanyakan mereka berharap bahwa faktor kinerja dosen dapat memenuhi harapan mereka sebagaimana sesuai instrumen nomor 4, instrumen nomor 2 dan nomor 21. Bagi dosen, kebanyakan mereka dalam melakukan dharma pengajaran lebih memberikan pelayanan seperti instrumen nomor 22, instrumen nomor 21 dan nomor 24.

Dari hasil 10 kelompok mahasiswa dan dosen yang mengisi angket tersebut,

hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel PERHITUNGAN RANKING INSTRUMEN KORELASI SPEARMAN

Nomor Instrumen	Jumlah Ranking		Rank X_1	Rank X_2	b_i	b_i^2
	Mahasiswa (X_1)	Dosen (X_2)				
1	97	111	5	9,5	4,5	20.25
2	82	137	2	14	12	144
3	94	170	4	21	17	289
4	68	81	1	5	4	16
5	125	142	12	17	5	25
6	108	139	8	16	8	64
7	138	156	17,5	20	2,5	6.25
8	123	128	11	12	1	1
9	133	138	16	15	-1	1
10	154	147	21	18	-3	9
11	138	111	17,5	9,5	-8	64
12	232	233	24	24	0	0
13	99	125	7	11	4	16
14	238	244	25	25	0	0
15	181	198	23	23	0	0
16	126	102	13	7,5	-5,5	30.25
17	128	171	14	22	8	64
18	118	102	10	7,5	-2,5	6.25
19	111	76	9	4	-5	25
20	141	151	19	19	0	0
21	83	65	3	2	-1	1
22	98	44	6	1	-5	25
23	149	83	20	6	-14	196
24	157	66	22	3	-19	361
25	130	135	15	13	-2	4
Jumlah (Σ)					0	1368

Sumber: Diolah dari Tabel RANKING PENDAPAT 10 KELOMPOK DOSEN dan MAHASISWA TENTANG FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI EDUKATIF [DOSEN]

Tabel tersebut menunjukkan perbedaan persepsi antara ranking pendapat mahasiswa dengan ranking pendapat dosen yang disusun dari tabel ranking

pendapat 10 kelompok dosen dan mahasiswa tentang faktor-faktor kinerja pegawai edukatif [dosen].

Di sini perbedaan pendapat (persepsi) diperoleh dengan mencari beda (selisih) antara ranking dosen dan ranking mahasiswa, dalam hal ini disebut b_i .

Bila diamati hasil beda rank ini (kolom b_i), nilai nol merupakan kesamaan persepsi mahasiswa dan dosen, dalam kondisi ini merupakan nilai faktor kinerja yang kurang penting dengan ranking yang paling rendah. Pada nilai b_i yang positif, hal ini menyatakan bahwa dosen menunjukkan persepsi faktor kinerja yang lebih dominan menurut mereka dibanding dengan mahasiswa dan sebaliknya bila nilai b_i negatif, hal ini menyatakan bahwa mahasiswa menunjukkan faktor kinerja yang lebih dominan bagi mereka dibanding dengan dosen.

Untuk melihat apakah variasi nilai b_i tersebut adalah merupakan persepsi yang sesuai atau lebih dominan dosen atau mahasiswa menyangkut kinerja dosen dalam mengajar, dilakukan pengujian Korelasi Spearman dan pengujian Signifikansi dengan uji-z berikut ini.

Dengan Korelasi Spearman,

Dari tabel telah dihitung $\sum b_i^2 = 1368$, jadi korelasi spearman (ρ), adalah:

$$\rho = 1 - \frac{6(1368)}{25(25^2-1)} = 1 - \frac{8208}{15600} = 0,526154$$

Untuk mengetahui apakah koefisien ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan rho tabel.

- Untuk taraf kesalahan 5%

Rho (ρ) tabel 5% untuk $n = 25$ adalah 0,4005

Dari perhitungan Korelasi Spearman (ρ) adalah 0,526154

Nilai rho perhitungan ini ternyata jauh lebih besar dari nilai rho tabel (0,526154 > 0,4005), dengan demikian hipotesa nol ditolak. Jadi terdapat kesesuaian antara persepsi mahasiswa dengan dosen dalam memberikan pendapat tentang faktor-faktor kinerja pegawai edukatif (dosen).

- Untuk taraf kesalahan 1%

Rho (ρ) tabel 1% untuk $n = 25$ adalah 0,526

Dari perhitungan Korelasi Spearman (ρ) adalah 0,526154

Nilai rho perhitungan ini ternyata lebih besar dengan nilai rho tabel (0,526154 > 0,526), dengan demikian hipotesa nol ditolak. Jadi terdapat kesesuaian antara persepsi mahasiswa dengan dosen dalam memberikan pendapat tentang faktor-faktor kinerja pegawai edukatif (dosen).

Dengan Analisa Signifikansi Uji-Z,

Nilai Korelasi Spearman (ρ) hitung adalah 0,526154, jadi uji-z (Z_h) untuk ρ signifikan

$$\text{adalah: } Z_h = \frac{0,526154}{\frac{1}{\sqrt{25-1}}} = \frac{0,526154}{\frac{1}{4.898979485566356}} = \frac{0,526154}{0.2041241452319315} = 2.577617655$$

Untuk mengetahui Korelasi Spearman (ρ) hitung ini apakah signifikan dengan uji-z, maka perlu dibandingkan dengan nilai z tabel.

- Untuk taraf kesalahan 5%

Nilai z hitung $Z_h = 2,57761765$

Harga z dicari pada $z_{\alpha/2} = z_{0,05/2} = z_{0,025} = 1,96$

Nilai $Z_h = 2,57761765$ ini lebih besar dari nilai z untuk $\alpha=5\%$ ($2,57761765 > 1,96$), dengan demikian hipotesa nol ditolak.

- Untuk taraf kesalahan 1%

Nilai z hitung $Z_h = 2,5776176$

Harga z dicari pada $z_{\alpha/2} = z_{0,01/2} = z_{0,005} = 2,576$

Nilai $Z_h = 2,57761765$ ini lebih besar dari nilai z untuk $\alpha=1\%$ ($2,5776176 < 2,576$), dengan demikian hipotesa nol ditolak.

IV. Kesimpulan.

1. Hasil pengujian dengan menggunakan Korelasi Spearman dengan taraf kesalahan 5% memberikan kesimpulan adanya kesesuaian persepsi antara pendapat mahasiswa dan dosen terhadap faktor kinerja dosen dalam mengajar. Kesimpulan ini ditambahkan kesesuaiannya dengan taraf kesalahan 1% yang juga memberi kesimpulan bahwa dosen dan mahasiswa sama-sama memiliki persepsi yang sesuai.

2. Kesignifikansian juga diuji dengan menggunakan rho (ρ) hasil korelasi spearman yang dianalisa dengan menggunakan uji-z dengan taraf kesalahan 5% dan 1%, menyimpulkan persepsi mahasiswa dan dosen dalam memberikan pendapat terhadap faktor-faktor kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen adalah signifikan atau sesuai.
3. Diperoleh 4 (empat) kesesuaian persepsi secara langsung sebelum dilakukan pengujian antara pendapat dosen dan mahasiswa yaitu kesesuaian menolak atau menempatkan faktor kinerja menjadi pendapat terakhir. Keempat pendapat itu adalah faktor kinerja nomor 12, nomor 14, nomor 15 dan nomor 20 yang menjadi persepsi ranking terakhir.

Depdiknas (2005), Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tentang Guru dan Dosen.

Edward Sallis (1993), Total Quality Management In Education, London, Kogan Page.

Slamet Margono (1999), Pembelajaran Bermutu Di Perguruan Tinggi : Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran Dengan Pendekatan Manajemen Mutu Terpadu, Jakarta, HEDS

Sugiyono (2003), STATISTIKA UNTUK PENELITIAN, Bandung, Alfabeta

Tampubolon Daulat (2001), Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.