

## EVALUASI KUALITAS INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Susilahudin Putrawangsa<sup>2</sup>, & <sup>3</sup>Raden Fanny Printi Ardi

<sup>1</sup>STMIK Bumigora Mataram, Jalan Ismail Marzuki Mataram, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Mataram, Jalan Pendidikan No 35 Mataram. Indonesia

<sup>3</sup>STMIK Bumigora Mataram, Jalan Ismail Marzuki Mataram, Indonesia

[uswatun@stmikbumigora.ac.id](mailto:uswatun@stmikbumigora.ac.id), [susputrawangsa@gmail.com](mailto:susputrawangsa@gmail.com), [fanny.dlj@gmail.com](mailto:fanny.dlj@gmail.com)

### Abstrak

Kajian ini adalah analisis kualitas instrumen pengukuran kinerja tenaga pendidik yang digunakan di salah satu perguruan tinggi di Nusa Tenggara Barat. Kajian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas instrumen tersebut. Analisis ini dilakukan dengan metode Analisis Factor (*Factor Analysis*). Terdapat 3 faktor pengukuran yang terdapat dalam instrumen tersebut, yaitu faktor pedagogik (5 indikator), profesionalisme (11 indikator) dan kepribadian (3 indikator). Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa: 1) Indikator dalam instrumen tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu faktor formal dan informal. Faktor formal bersifat institusional dan terstruktur, seperti indikator penyampaian pokok materi, penggunaan metode pembelajaran, pemberian contoh yang sesuai dengan materi ujian, dan penggunaan alat atau media pembelajaran. Sedangkan faktor informal bersifat noninstitusional yang cenderung lebih bersifat hubungan emosional atau tidak resmi, seperti kemampuan pendidik dalam menciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat selama perkuliahan; 2) Pada instrumen tersebut, ditemukan sejumlah indikator yang perlu ditiadakan karena memiliki bobot indikator lebih kecil dari 0,5, seperti salah satu faktor profesionalisme, yaitu 'Dosen menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain di luar mata kuliah'. Indikator ini perlu ditiadakan karena memiliki makna yang sama dengan indikator profesionalisme lainnya, yaitu 'Dosen menjelaskan penerapan bidang/topik yang diajarkan dengan kebutuhan dunia nyata'.

**Kata kunci:** *Analisis Faktor; Evaluasi; Instrumen; Pengukuran Kinerja; Tenaga Pendidik*

### Abstract

The current research is an analysis on the quality of an instrument that is used to measure educator performance at a college in West Nusa Tenggara. The research aims to improve the quality of the instrument. Factor Analysis is used in the study. There are 3 measurement factors in the instrument, those are pedagogic factors (5 indicators), professionalism (11 indicators) and personality (3 indicators). The result shows that: 1) those indicators can be classified into two factors, formal factors and informal factors. Formal factors is institutional and structured, such as the indicators of subject matter delivery, the use of teaching method, the use of relevance example, and the use of learning media and tools. Meanwhile, informal factors is non-institutional, which tends to be emotional relationship or informal relationship, such as educators capability in creating pleasant and friendly classroom; 2) It is found that some indicators need to be removed

because they have indicator values less than 0.5, for instance the indicator that 'lecturers explain the relationship between the subjects being taught and other subjects outside that subjects' is need to be removed because it has a similar meaning with another indicator that is 'lectures explain the application of the subject in real life'.

**Keywords:** *Factor Analysis; Evaluation; Instrument; Performance Measurement; Educator*

## PENDAHULUAN

Setiap perguruan tinggi memiliki badan penjamin mutu yang bertugas untuk mengevaluasi semua kegiatannya berdasarkan standar SPMI. Standar SPMI merupakan dokumen tertulis berisi kriteria, patokan, spesifikasi mengenai sesuatu yang harus dicapai atau dipenuhi oleh suatu perguruan tinggi. Standar ini berdasarkan kebijakan atau pernyataan tertulis yang menjelaskan pemikiran, sikap, pandangan dari institusi tentang sesuatu hal. Oleh sebab itu, semua unit di dalam perguruan tinggi seperti lembaga, program studi, badan dan unit pelaksana teknis diatur dalam kebijakan SPMI-nya (Tim Penyusun STMIK Bumigora Mataram, 2015).

Demikian halnya dengan instrumen pengukur kinerja pendidik telah diatur dalam SPMI setiap perguruan tinggi. Misalnya, STMIK Bumigora Mataram menggunakan instrumen untuk mengukur kinerja para pendidik di lingkungannya yang terdiri atas pengukur Pedagogik, Profesionalisme dan Kepribadian. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu dikembangkan dengan 4 komponen utama seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, soasial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

Pendidik merupakan kebutuhan dasar yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga tingkat pencapaian kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Oleh sebab itu, istilah pendidikan diatur dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan

merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan susana 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 dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang dijabarkan sebelumnya, maka ada beberapa yang harus dibenahi, salah satunya peran pendidik. Peran pendidik menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja pendidik juga banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Susanto, 2012). Hal ini yang mendasari kami untuk mengetahui kondisi kinerja pendidik yang dapat diamati dari faktor pengukur evaluasi instrumen kinerja.

Penilaian kinerja harus memenuhi standar tertentu yang sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Indikator penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (Mitchell, 1987). Oleh sebab itu, indikator kinerja pendidik yang terdapat pada SPMI STMIK Bumigora Mataram terdiri atas kompetensi pedagogik, profesionalisme dan kepribadian.

Kompetensi pedagogik sangat penting diukur dalam meningkatkan mutu kegiatan proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai oleh pendidik di tingkat dasar, menengah, maupun perguruan tinggi. Kompetensi pedagogik ditandai dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik sehingga kompetensi ini sangat khas sehingga dapat membedakan pendidik dengan profesi lainnya dan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Kompetensi profesionalisme dievaluasi untuk melihat kemampuan pendidik dalam menjalankan perannya secara optimal dalam menyiapkan karakter peserta didik yang sesuai dengan UU No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3. Seorang pendidik yang profesional memiliki kemampuan dalam bidang mendidik sehingga dapat dikatakan sebagai orang yang terdidik, terlatih dan memiliki pengalaman yang luas dalam bidangnya. Oleh sebab itu, profesionalisme mensyaratkan pendidik untuk terampil berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan, ahli dalam bidangnya, adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, peka terhadap dampak kemasyarakatan dan memiliki komitmen untuk melakukan transformasi pengetahuan dan pembentukan karakter (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010).

Adapun seorang pendidik yang sukses apabila memiliki kepribadian yang kuat, mampu mengubah perilaku, sikap dan kebiasaan buruk peserta didik menjadi sikap yang baik. Kepribadian merupakan poin yang penting dalam memahami sisi lain dari tugasnya tidak saja sebagai seorang pengajar melainkan sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan hal tersebut maka ada beberapa langkah yang ditempuh antara lain dosen memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik di dalam kelas, terbuka dalam menerima pendapat, saran dan kritik dari mahasiswa terhadap mata kuliah yang diajarkan serta mampu menciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat selama perkuliahan.

Kompetensi pedagogik, profesionalisme dan kepribadian dirumuskan dalam bentuk instrumen pengukuran kinerja tenaga pendidik yang terdiri atas beberapa indikator pengukur kompetensi tersebut. Indikator-indikator ini akan diisi oleh mahasiswa pada pertengahan semester dan akhir semester. Selanjutnya akan dianalisis dengan tujuan untuk mengevaluasi kualitas instrumen yang digunakan di STMIK Bumigora Mataram. Hasil evaluasinya digunakan untuk menemukan solusi jika terjadi perbaikan dalam proses pembelajaran.

## **METODE**

### **1. Desain Penelitian**

Metode kuantitatif dengan pendekatan survey dilakukan untuk mengevaluasi instrumen pengukur kinerja pendidik. Instrumen ini terdiri atas beberapa indikator pengukur variabel kompetensi pedagogik, dari indikator pengukur variabel pedagogik, profesionalisme dan kepribadian. Hasil analisis berdasarkan hasil simulasi dari SPSS dengan mereduksi data.

### **2. Teknik Pengambilan Data**

Pengambilan data dilakukan secara random sebanyak 537 mahasiswa Informatika STMIK Bumigora Mataram program studi Strata 1 Teknik Informatika, D3 Teknik Informatika dan D3 Manajemen Informatika pada Semester Ganjil tahun ajaran 2015/2016. Secara keseluruhan total mahasiswa 1200 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari jumlah sampel 537 mahasiswa dapat mewakili populasi dengan taraf signifikan 0.5.

### **3. Analisis Data**

Data dianalisis secara statistik menggunakan analisis faktor (*Factor Analysis*) merupakan prosedur analisis yang digunakan untuk *data reduction* atau *summarization* atau mereduksi dimensi (Widayat, \_\_\_\_). Teknik analisis data ini digunakan untuk menguji hubungan sekumpulan variabel, mengidentifikasi underlying dimensions (factors) yang dapat menjelaskan korelasi sekumpulan variabel. Kegunaan lainnya, untuk mengidentifikasi variabel baru yang dapat digunakan untuk analisis lainnya, mengidentifikasi satu atau beberapa variabel dari variabel yang banyak jumlahnya dan mengkonfirmasi konstruk suatu variabel. Data ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS yang terdiri atas beberapa tahap yaitu:

- a. Formulasi Problem
- b. Menyusun matrik korelasi
- c. Menentukan prosedur analisis

- d. Mengekstrasi faktor (*Extracting Factors*)
  - e. Merotasi faktor (*Rotating Factors*)
  - f. Interpretasi
4. Indikator Pengukur Instrumen Kinerja Pendidik

Indikator pengukur kinerja pendidik yang dievaluasi dalam penelitian ini dikelompokkan dalam tiga komponen berikut yaitu:

- a. Indikator pengukur Paedagogik

Tabel 1.  
Indikator Pengukur Paedagogik

No	Uraian	Kode
1	Dosen menguasai materi yang diajarkan serta dapat menyampaikan dan menjelaskan dengan baik di depan kelas.	P1
2	Penjelasan dosen dapat diterima dan dipahami dengan baik dan jelas oleh mahasiswa	P2
3	Dosen mampu membimbing dan memotivasi mahasiswa	P3
4	Dosen memberikan umpan balik dan membahas tiap tugas / quis /ujian setelah dikumpulkan.	P4
5	Dosen dalam kegiatan belajar mengajar, menyertakan alat / bahan bantu pengajaran (contoh : slide & proyektor / alat peraga / bahan pustaka / material belajar)	P5

- b. Indikator pengukur Profesionalisme

Tabel 2.  
Indikator Pengukur Profesionalisme

No	Uraian	Kode
1	Dosen mengajar tepat waktu saat masuk kelas dan tepat waktu saat selesai belajarnya, sesuai dengan jadwal yang telah disepakati / ditetapkan.	PR1
2	Pada pertemuan pertama dosen menjelaskan tentang pokok-pokok materi kuliah, metode pembelajaran dan sistem penilaian hasil belajar	PR2
3	Pada pertemuan pertama dosen menjelaskan hasil akhir yang ingin dicapai dari mengikuti mata kuliah berikut tentang aplikasi atau manfaat materi kuliah.	PR3
4	Dosen menjelaskan keterkaitan bidang / topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain di luar mata kuliah	PR4
5	Dosen memberikan contoh yang sesuai dengan materi yang	PR5

	diajarkan	
6	Dosen menguasai isu-isu mutahir yang terkait dengan materi yang diajarkan	PR6
7	Dosen menjelaskan penerapan bidang/topik yang diajarkan dengan kebutuhan dunia nyata	PR7
8	Dosen memberikan kesempatan tanya jawab dan diskusi atau studi kasus sesuai dengan materi yang diajarkan	PR8
9	Dosen memberikan Soal ujian sesuai dengan isi materi belajar yang telah dibahas dalam kegiatan perkuliahan.	PR9
10	Dosen memberikan peniaian yang adil dan transparan, dan selalu mengembalikan berkas jawaban ujian yang telah dikoreksi, serta memberikan kesempatan mahasiswa untuk menyampaikan keberatan apabila ada kesalahan penilaian oleh dosen	PR10
11	Apakah dosen dapat membuat anda bisa memahami dan menguasai mata kuliah, serta dapat mengembangkan ilmu pada mata kuliah ini secara mandiri	PR11

c. Indikator pengukur Kepribadian

Tabel 3  
Indikator Pengukur Kepribadian

No	Uraian	Kode
1	Dosen memberikan contoh sikap dan prilaku yang baik di dalam kelas	K1
2	Dosen terbuka dalam menerima pendapat, saran dan kritik dari mahasiswa terhadap mata kuliah yang diajarkan	K2
3	Dosen mampu menciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat selama perkuliahan	K3

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pedagogik, profesionalisme dan kepribadian merupakan variabel yang dimasukkan dalam instrumen kinerja pendidik yang tidak bisa diukur secara langsung. Oleh karena itu, secara struktural ketiga variabel tersebut disebut dengan variabel laten dan untuk mengukurnya diperlukan beberapa indikator pengukur yang sesuai dengan variabel pedagogik, profesionalisme dan kepribadian.

## 1. Indikator Pengukur Instrumen Kinerja Pendidik

Analisis faktor tidak dimaksudkan untuk membuat prediksi dari suatu variabel melainkan untuk menemukan hubungan dan kekuatannya diantara semua bagian variabel. Dalam hal ini, variabel yang akan dianalisis adalah variabel pedagogik, profesionalisme dan kepribadian pendidik. Variabel pedagogik diukur dengan lima indikator yang dinotasikan dengan P1, P2, P3, P4 dan P5. Variabel profesionalisme diukur dengan 11 indikator dan dinotasikan dengan PR1, PR2, PR3, PR4, PR5, PR6, PR7, PR8, PR9, PR10, dan PR11. Sedangkan variabel kepribadian diukur oleh 3 indikator dan dinotasikan dengan K1, K2 dan K3.

## 2. Uji Asumsi Analisis Faktor

Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis faktor yaitu asumsi matrik korelasi pada KMO dan MSA. Asumsi ini dianalisis bertujuan untuk melihat korelasi antar variabel yang diukur dengan besaran nilai khususnya pada Correlation Matrix KMO dan Bartlett's Test of Sphericity atau Measure Sampling Adequacy (MSA) yang lebih besar dari 0,5 (Singgih, 2006). Oleh sebab itu, pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan di antara paling sedikit beberapa variabel. Adapun hasil analisis data yang dilakukan diperoleh:

Tabel 4.  
Nilai KMO dan Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6505.407
	Df	171
	Sig.	0.000

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai KMO dan Bartlett's Test untuk korelasi antarvariabel lebih besar dari 0,5 (nilai KMO = 0,961) dengan signifikansi 0.000 (Santoso, 2000). Sedangkan untuk nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) setiap variabel lebih besar dari 0.5,



artinya semua variabel yang digunakan masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut dengan rincian sebagai berikut:

- |               |                 |              |
|---------------|-----------------|--------------|
| a. P1 = 0.955 | a. PR1 = 0.969  | a. K1= 0.958 |
| b. P2 = 0.922 | b. PR2 = 0.954  | b. K2= 0.953 |
| c. P3 = 0.948 | c. PR3 = 0.959  | c. K3= 0.960 |
| d. P4 = 0.967 | d. PR4 = 0.964  |              |
| e. P5 = 0.972 | e. PR5 = 0.970  |              |
|               | f. PR6 = 0.964  |              |
|               | g. PR7 = 0.964  |              |
|               | h. PR8 = 0.972  |              |
|               | i. PR9 = 0.969  |              |
|               | j. PR10 = 0.962 |              |
|               | k. PR11 = 0.964 |              |

Berdasarkan hasil rincian di atas diperoleh nilai MSA >0 sehingga seluruh variabel independen dapat dianalisis lebih lanjut.

### 3. Pengelompokan Faktor

Pengelompokan faktor dilakukan untuk menentukan variabel independen terbagi ke dalam satu atau beberapa faktor. Sebelumnya, 19 indikator ini dianalisis kemampuannya dalam mengukur kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi. Penjelasan variabel oleh faktor dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.  
Extraction Method: Principal Component Analysis

	Extraction		Extraction		Extraction
P1	0.613	PR1	0.557	PR8	0.602
P2	0.799	PR2	0.649	PR9	0.655
P3	0.674	PR3	0.614	PR10	0.567
P4	0.609	PR4	0.494	PR11	0.659
P5	0.560	PR5	0.690	K1	0.583
		PR6	0.641	K2	0.601

		PR7	0.614	K3	0.578
--	--	-----	-------	----	-------

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai faktor P1 sebesar 0.613 atau 61,3%, artinya faktor P1 secara 61,3% mampu mengukur variabel pedagogik yaitu dosen menguasai materi yang diajarkan serta dapat menyampaikan dan menjelaskan dengan baik di depan kelas, merupakan pengukur kinerja pedagogik sebesar 61,3%. Serupa dengan faktor lainnya yaitu P2 (penjelasan dosen dapat diterima dan dipahami dengan baik dan jelas oleh mahasiswa) mengukur pedagogik sebesar 79.9%. Sedangkan P3 (Dosen mampu membimbing dan memotivasi mahasiswa) mengukur pedagogik sebesar 67.4% dan seterusnya. Tabel 5 menunjukkan rata-rata penjelasan faktor dalam instrumen kinerja pendidik diatas 50% sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor tetap akan ditentukan.

#### 4. Menyusun Nilai Eigen

Dari 19 indikator dalam instrumen diperoleh nilai eigen yang akan digunakan untuk melihat pembagian komponen faktornya yang ditandai dengan nilai eigen lebih besar dari 1 seperti yang terlihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6.  
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalue		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.638	55.990	55.990
2	1.120	5.893	61.884

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat dua komponen faktor yang terbentuk dari 19 indikator yang ada. Hal ini ditandai dengan dua komponen tersebut memiliki nilai eigen lebih besar dari 1 dan lainnya di bawah nilai standar (< 1). Oleh sebab itu, kedua komponen tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7. Rotated Component Matrix

	Component			Component			Component	
	1	2		1	2		1	2
P1	0.329	0.710	PR4	0.497	0.497	K1	0.661	0.382
P2	0.166	0.878	PR5	0.753	0.350	K2	0.646	0.429
P3	0.315	0.758	PR6	0.631	0.493	K3	0.398	0.648
P4	0.520	0.582	PR7	0.616	0.484			
P5	0.712	0.232	PR8	0.664	0.401			
PR1	0.714	0.217	PR9	0.731	0.347			
PR2	0.772	0.230	PR10	0.631	0.411			
PR3	0.701	0.351	PR11	0.482	0.653			

Tabel 7 menunjukkan pembagian indikator terbagi menjadi dua komponen dengan uraian sebagai berikut:

- a. Komponen 1 terdiri atas P4, P5, PR1, PR2, PR3, PR5, PR6, PR7, PR8, PR9, PR10, K1 dan K2
- b. Komponen 2 terdiri atas P1, P2, P3, P4, PR11, dan K3

## 5. Interpretasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 19 indikator terbagi menjadi dua faktor untuk mengevaluasi instrumen pengukur kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi yang akan diisi oleh mahasiswa yaitu faktor formal dan informal. Faktor formal yaitu faktor yang bersifat institusional, resmi dan terstruktur. Sedangkan faktor informal bersifat noninstruksional artinya faktor ini terjadi berdasarkan emosional mahasiswa. Adapun faktor formal terdiri atas 12 indikator yaitu:

Tabel 8.  
Faktor Formal

No	Kode	Uraian Indikator	Bobot
1	PR2	Pada pertemuan pertama dosen menjelaskan tentang pokok-pokok materi kuliah, metode pembelajaran dan sistem penilaian hasil belajar	0.772
2	PR5	Dosen memberikan contoh yang sesuai dengan materi yang diajarkan	0.753

3	PR9	Dosen memberikan Soal ujian sesuai dengan isi materi belajar yang telah dibahas dalam kegiatan perkuliahan.	0.731
4	PR1	Dosen mengajar tepat waktu saat masuk kelas dan tepat waktu saat selesai belajarnya, sesuai dengan jadwal yang telah disepakati / ditetapkan.	0.714
5	P5	Dosen dalam kegiatan belajar mengajar, menyertakan alat / bahan bantu pengajaran (contoh : slide & proyektor / alat peraga / bahan pustaka / material belajar)	0.712
6	PR3	Pada pertemuan pertama dosen menjelaskan hasil akhir yang ingin dicapai dari mengikuti mata kuliah berikut tentang aplikasi atau manfaat materi kuliah.	0.701
7	PR8	Dosen memberikan kesempatan tanya jawab dan diskusi atau studi kasus sesuai dengan materi yang diajarkan	0.664
8	K1	Dosen memberikan contoh sikap dan prilaku yang baik di dalam kelas	0.661
9	K2	Dosen terbuka dalam menerima pendapat, saran dan kritik dari mahasiswa terhadap mata kuliah yang diajarkan	0.646
10	PR6	Dosen menguasai isu-isu mutakhir yang terkait dengan materi yang diajarkan	0.631
11	PR10	Dosen memberikan penilaian yang adil dan transparan, dan selalu mengembalikan berkas jawaban ujian yang telah dikoreksi, serta memberikan kesempatan mahasiswa untuk menyampaikan keberatan apabila ada kesalahan penilaian oleh dosen	0.631
12	PR7	Dosen menjelaskan penerapan bidang/topik yang diajarkan dengan kebutuhan dunia nyata	0.616

Tabel 9.  
Faktor Informal

No	Kode	Uraian Indikator	Bobot
1	P2	Penjelasan dosen dapat diterima dan dipahami dengan baik dan jelas oleh mahasiswa	0.878
2	P3	Dosen mampu membimbing dan memotivasi mahasiswa	0.758
3	P1	Dosen menguasai materi yang diajarkan serta dapat menyampaikan dan menjelaskan dengan baik di depan kelas.	0.710
4	PR11	Apakah dosen dapat membuat anda bisa memahami dan menguasai mata kuliah, serta dapat mengembangkan ilmu pada mata kuliah ini secara mandiri	0.653
5	K3	Dosen mampu menciptakan suasana yang nyaman dan	0.648

		bersahabat selama perkuliahan	
6	P4	Dosen memberikan umpan balik dan membahas tiap tugas /quis/ujian setelah dikumpulkan.	0.582

Indikator PR4 (Dosen menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain di luar mata kuliah) dihilangkan karena memiliki nilai eigen lebih kecil dari 0.5 (PR4 = 0.497) dan memiliki makna yang sama dengan indikator PR7 (Dosen menjelaskan penerapan bidang/topik yang diajarkan dengan kebutuhan dunia nyata).

## **SIMPULAN**

Hasil evaluasi instrumen pengukur kinerja pendidik terbagi menjadi dua komponen yaitu faktor formal terdiri atas 12 indikator yaitu secara berurutan PR2, PR5, PR9, PR1, P5, PR3, PR8, K1, K2, PR6, PR10 dan PR7 dan faktor informal yang terdiri atas 6 indikator yaitu secara berurutan P2, P3, P1, PR11, K3 dan P4. Untuk indikator PR4 dihilangkan karena memiliki nilai eigen lebih kecil dari 0.5 dan memiliki makna yang sama dengan PR7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja pendidik di lingkungan STMIK Bumigora Mataram diukur dengan 18 indikator saja.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kami ucapkan kepada pihak Badan Penjamin Mutu di lingkungan STMIK Bumigora Mataram yang telah memberikan data untuk kelancaran penyusunan artikel yang berkaitan dengan instrumen pengukur kinerja pendidik di perguruan tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Departemen Pendidikan Nasional.(2008).Penilaian Kinerja Guru.
- Hary Susanto. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2012.

Hasanah, U., Putrawangsa, S., & Ardi, R. (2017). EVALUASI KUALITAS INSTRUMEN PENGUKURAN KINERJA TENAGA PENDIDIK. *JURNAL TATSQIF*, 15(1). Retrieved from <http://ejurnal.iainmataram.ac.id/index.php/tatsqif/article/view/1310>

Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Mitchell, T. R, & Larson, J. R., jr., (1987). *People in organizations, an instruduction to organizational behavior* (3<sup>th</sup> ed). Singapore: Mc Graw Hill Book Company.

Santoso, Singgih. (2006). *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Tim Penyusun STMIK Bumigora Mataram.(2015).Kebijakan SPMI STMIK Bumigora Mataram.

Widayat. (2016). *Analisis Faktor (Factor Analysis), Bahan Pelatihan Statistika*.