

Model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan

Karier Dosen Di UPN “Veteran” Jawa Timur

(Dengan Metode SEM “Structural Equation Modeling”)

SKRIPSI



Oleh :

Muhammad Rachman Waluyo

NPM : 1032010021

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

SKRIPSI

MODEL PENILAIAN BEBAN KERJA DOSEN TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIER DOSEN DI UPN “VETERAN” JAWA TIMUR
(DENGAN METODE SEM “STRUCTURAL EQUATION MODELING”)

OLEH :

MUHAMMAD RACHMAN WALUYO

NPM : 1032010021

Telah Di Pertahankan Di Hadapan Dan Di Terima Oleh Penguji Skripsi
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 29 November 2013

| Dosen Penguji | Dosen Pembimbing |
|---|--|
| 1. | 1. |
| Enny Ariyani, ST, MT NPY : 370099500411 | Dr. Ir. Minto Waluyo, MM NIP. 19611130 199003 1 001 |
| 2. | 2. |
| Ir. Nissa Masruroh, MT NIP : 19630125 198803 2 001 | <u>Ir. Rus Indiyanto, MT</u> NIP. 19650225 199203 1 001 |
| 3. | |

Dr. Ir. Minto Waluyo, MM
NIP. 19611130 199003 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Teknologi Industri
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Ir. Sutiyono, MT
NIP : 19600713 198703 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Model Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karier Dosen UPN “Veteran” Jawa Timur Dengan Metode SEM (STRUCTURAL EQUATION MODELLING), yang merupakan kurikulum yang harus ditempuh oleh mahasiswa sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik di Fakultas Teknologi Industri UPN “Veteran” Jawa Timur.

Atas terselesainya pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir ini, maka penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Ir. Sutiyono, MT. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Ir. Minto Waluyo, MM, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Ir. Minto Waluyo, MM, selaku Dosen Pembimbing 1 dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kemudahan dan bimbingan yang bapak berikan kepada penulis.
5. Bapak Ir. Rus Indiyanto, MT, selaku Dosen Pembimbing 2 dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kemudahan dan bimbingan yang bapak berikan kepada penulis.

6. Bapak dan Ibu Dosen UPN “Veteran” Jatim. Terima kasih atas kesediannya dalam mengisi kuisisioner yang diberikan oleh penulis guna mendapatkan data untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kepada kedua orang tua, yang selalu memberikan dukungan baik moril atau materil serta spiritual.
8. Semua pihak yang telah mendukung dan menyemangati kami yang tak dapat disebutkan satu persatu sehingga terwujudlah laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Hormat Kami,

Penulis

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRAKSI | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Batasan Masalah | 3 |
| 1.4 Asumsi – asumsi | 3 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.6 Hipotesis Penelitian | 4 |
| 1.7 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.8 Sistematika Penulisan | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Penilaian Kinerja..... | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja..... | 7 |
| 2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja..... | 9 |

| | | |
|--|--|----|
| 2.1.3 | Jenis - Jenis Penilaian Kinerja | 13 |
| 2.1.4 | Kegunaan Penilaian Kinerja | 14 |
| 2.2 | Pengembangan Karir | 34 |
| 2.2.1. | Pengertian Pengembangan Karir | 34 |
| 2.2.2. | Tujuan Pengembangan Karier | 35 |
| 2.2.3. | Pengembangan Karir Individu | 36 |
| 2.2.4. | Penyusunan Program Pengembangan Karir | 39 |
| 2.3. | Pengaruh BKD Terhadap Penilaian Kinerja Dosen | 41 |
| 2.4. | Pengaruh SKD Terhadap Penilaian Kinerja Dosen | 41 |
| 2.5. | Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir | 42 |
| 2.6. | Struktura Equation Model (SEM)..... | 44 |
| 2.7. | Langkah – Langkah SEM | 51 |
| 2.8. | Penelitian Terdahulu | 59 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 65 |
| 3.2 | Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel | 65 |
| 3.2.1 | Identifikasi Variabel | 65 |
| 3.2.2 | Definisi Operasional Variabel | 67 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data | 67 |
| 3.4 | Metode Pengolahan Data | 69 |
| 3.5 | Flow Chart Pemecahan Masalah | 72 |

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| 4.1. Pengumpulan Data..... | 76 |
| 4.2. Pengolahan Data | 76 |
| 4.2.1. Karakteristik Data Penelitian | 76 |
| 4.2.2. Konversi Path Diagram Persamaan Pengukuran (Measurement Model) dan (Structural Model) | 86 |
| 4.2.2.1 Persamaan Pengukuran (Measurment)..... | 86 |
| 4.2.2.2.1 Uji Kesesuaian Model | 86 |
| 4.2.4.2.2 Persamaan Pengukuran | 87 |
| 4.2.2.2.3 Uji Validitas | 91 |
| 4.2.2.2.4 Uji Signifikansi | 92 |
| 4.2.2.2.5 Persamaan Structural | 92 |
| 4.2.2.2.6 Memilih Matriks Input & Teknik Estimasi..... | 93 |
| 4.2.2.2.7 Uji Kesesuaian Model | 96 |
| 4.2.2.2.8 Uji Validitas | 96 |
| 4.2.2.2.9 Uji Signifikansi | 98 |
| 4.2.2.2.10 Menilai Kemungkinan Munculnya Identification Problem | 100 |
| 4.2.2.2.11 Evaluasi Model | 100 |
| 4.2.2.2.12 Modifikasi Model | 102 |
| 4.2.2.2.13 Persamaan Modifikasi Model | 103 |
| 4.2.2.2.14 Memilih Matrik Input & Teknik Estimasi..... | 103 |
| 4.2.2.2.15 Uji Kesesuain Model | 105 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 2.1. | Mekanisme Penilaian Kinerja | 16 |
| Gambar 2.2. | Model Konsep Penelitian | 17 |
| Gambar 2.3. | Diagram Jalur dan Hubungan Kausalitas | 52 |
| Gambar 2.4. | Kesimpulan Beban Kerja Dosen Biasa (DS) dan Dosen Dengan Tugas Tambahan (DT) | 64 |
| Gambar 3.1. | Model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen Di UPN “Veteran” Jawa Timur | 67 |
| Gambar 3.2. | Flow Chart Pemecahan Masalah | 70 |
| Gambar 4.1. | Model Measurement Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja BKD Dan Pengembangan Karier | 88 |
| Gambar 4.2. | Model Structural Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja BKD Dan Pengembangan Karier | 95 |
| Gambar 4.3. | Model Modifikasi Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja BKD Dan Pengembangan Karier | 113 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Goodnes Of Fit Indices | 55 |
| Tabel 4.1 | Frekuensi Bidang Pendidikan & Pengajaran | 77 |
| Tabel 4.2 | Frekuensi Bidang Penelitian | 78 |
| Tabel 4.3 | Frekuensi Bidang Pengabdian | 78 |
| Tabel 4.4 | Frekuensi Bidang Penunjang | 79 |
| Tabel 4.5 | Frekuensi Bidang Pendidikan & Pelatihan | 80 |
| Tabel 4.6 | Frekuensi Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat | 80 |
| Tabel 4.7 | Frekuensi Bidang Penunjang | 81 |
| Tabel 4.8 | Frekuensi Bidang Sesuai Standard | 82 |
| Tabel 4.9 | Frekuensi Bidang Tidak Sesuai Standard | 83 |
| Tabel 4.10 | Frekuensi Bidang Sertifikasi | 84 |
| Tabel 4.11 | Frekuensi Bidang Jabatan Fungsional | 84 |
| Tabel 4.12 | Frekuensi Bidang Pendidikan Lanjut | 85 |
| Tabel 4.13 | Goodnes Of Fit dan Cut Off Value | 86 |
| Tabel 4.14 | Standardized Regression Weight | 87 |
| Tabel 4.15 | Regresision Weight | 91 |
| Tabel 4.16 | Standardized Regression Weight | 92 |
| Tabel 4.17 | Goodnes Of Fit dan Cut Off Value | 96 |
| Tabel 4.18 | Regression Weight | 97 |
| Tabel 4.19 | Regression Weight | 99 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.20 | Covariances | 102 |
| Tabel 4.21 | Variances Regresion Weight | 102 |
| Tabel 4.22 | Standardized Regression Weight | 103 |
| Tabel 4.23 | Goodnes Of Fit dan Cut Off Value | 105 |
| Tabel 4.24 | Regression Weight | 105 |
| Tabel 4.25 | Reabilitas Output Modifikasi Model | 112 |
| Tabel 4.26 | Goodnes Of Fit dan Cut Off Value | 113 |
| Tabel 4.27 | Standardized Regression Weight | 114 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|----------------|
| LAMPIRAN A | : Measurement |
| LAMPIRAN B | : Structural |
| LAMPIRAN C | : Modification |
| LAMPIRAN D | : Tabel t |

Model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen Di UPN “Veteran” Jawa Timur

(Dengan Metode SEM “Structural Equation Modeling”)

Muhammad Rachman Waluyo

Jurusan Teknik Industri UPN “Veteran” Jatim Indonesia
Universitas pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar, Surabaya 60924
E-mail : aanvicenzo@gmail.com

Abstraksi

Selama ini proses pengembangan karier dan kenaikan pangkat dosen begitu berat yang mana harus mengerjakan Tridharma Perguruan Tinggi dan Penunjang, dibuktikan banyak dosen baru yang sampai sekarang ini sudah bekerja 8 Tahun belum punya jabatan fungsional. Dengan adanya beban kerja dosen diharapkan dapat membantu dosen untuk kelancaran proses kariernya kedepanya oleh karena itu saya berusaha untuk menulis penelitian ini apakah Beban Kerja Dosen berpengaruh terhadap pengembangan karier dosen dengan 2 variabel bebasnya yakni Beban Kerja Dosen (BKD) dan Standard Kinerja Dosen (SKD). Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasi, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 Ayat 2. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai sehingga dapat diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian dan kompetensi diri. metode regresi tersusun dengan tool yang tepat menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)

Penelitian ini menghasilkan model yang bagus dengan melakukan modifikasi dengan hasil Goodness of fit : Chi Square = 55.599, df = 45, Cmin/df = 1.235, probabilitas = 0.134, RMSEA = 0.049, GFI = 0.912, AGFI = 0.850, CFI = 0.977, TLI = 0.955. Dengan hasil Beban Kerja Dosen (BKD) berpengaruh langsung, positif dan tidak signifikan terhadap Penilaian Kinerja Dosen (PKD) dengan nilai 0,039. Standard Kinerja Dosen (SKD) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja Dosen (PKD) dengan nilai 0,774, dan Penilaian Kinerja Dosen (PKD) berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier (PK) dengan nilai 0.357.

Kata Kunci : Beban Kerja Dosen, Standard Kinerja Dosen, Penilaian Kinerja Dosen, Pengembangan Karier, SEM

Workload Assessment Model Lecturers Lecturers Against Career Development
At UPN "Veteran" East Java

(SEM Methods "Structural Equation Modeling")

Muhammad Rachman Waluyo

Jurusan Teknik Industri UPN "Veteran" Jatim Indonesia
Universitas pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar, Surabaya 60924
E-mail : aanvicenzo@gmail.com

Abstraksi

During this process of career development which is so heavy that which have to do Tridharma Perguruan Tinggi and support proven many instructor new which to date already work 8 years not have position functional. With the faculty workload is expected to help lecturers to smooth the process of career kedepanya therefore I am trying to write this research is Lecturer Workload effect on faculty career development with 2 independent variables namely Workload Lecturer (BKD) and Standard Performance Lecturer (SKD) . As mandated by the Act No. 14 Year 2005 on Teachers, Lecturers expressed as professional educators with the primary task of transforming, developing and disseminating science, technology through education, research and community service (Chapter 1 Article 1 Paragraph 2. Competence of teachers, especially professors is defined as a set of knowledge, skills and behaviors that must be owned, controlled so that it can be realized by a lecturer in performing their duties. The competencies include personal competence and competence-structured regression diri.metode proper tool using Structural Equation Modeling (SEM)

The study produced a good model by modifying the results of Goodness of fit: Chi Square = 55 599, df = 45, Cmin / df = 1.235, probability = 0.134, RMSEA = 0.049, GFI = 0.912, AGFI = 0.850, CFI = 0.977, TLI = 0.955. With results Workload Lecturer (BKD) has a direct, positive and significant impact on Performance Assessment Lecturer (PKD) with 0,039. Standard Performance Lecturer (SKD) has direct, positive and significant impact on Performance Assessment Lecturer (PKD) with a value of 0.774, and a Lecturer in Performance Assessment (PKD) has direct, positive and significant for Career Development (OD) with a value of 0.357.

Keywords : Workload Lecturer, Standard Performance Lecturer, Lecturer in Performance Appraisal, Career Development, SEM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama ini proses pengembangan karier dan kenaikan pangkat dosen begitu berat yang mana harus mengerjakan Tridharma Perguruan Tinggi dan Penunjang, dibuktikan banyak dosen baru yang sampai sekarang ini sudah bekerja 8 Tahun belum punya pangkat fungsional. Dengan adanya beban kerja dosen diharapkan dapat membantu dosen untuk kelancaran proses kariernya kedepannya oleh karena itu saya berusaha untuk menulis penelitian ini apakah BKD berpengaruh terhadap pengembangan karier dosen dengan 2 variabel bebasnya yakni BKD dan standard kinerja dosen yang dimodelkan seperti gambar 3.1

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasi, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 Ayat 2. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai sehingga dapat diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian dan kompetensi diri.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit 12 SKS dan paling banyak 16 SKS dan bisa beban lebih untuk bidang penelitian pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen (Pedoman Beban Kerja Dosen 2010).

Penilaian BKD tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memuaskan keinginan-keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi dan lain-lain. Sehubungan dengan ini, maka setiap dosen harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Namun kenyataannya selama ini di UPN "Veteran" Jawa Timur belum dilakukan penilaian terhadap BKD yang diterapkan selama ini sudah efektif apa belum.

Dengan adanya masalah tersebut maka dilakukan penelitian untuk membuat model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen Di UPN "Veteran" Jawa Timur, dengan variabel bebasnya (Eksogen "Beban Kerja Dosen dan Standard Kinerja Dosen). Sekaligus untuk dilakukan uji model karena model ini masih relatif baru diharapkan penilaian kinerja yang secara berkala dan berkelanjutan dapat sebagai modal untuk pengembangan karier dosen.

1.2 Perumusan Masalah

Dari beberapa penjelasan yang telah disampaikan pada latar belakang maka dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini adalah :

“Seberapa Baik Model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen di UPN “Veteran” Jawa Timur ?”

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner hanya diberikan kepada dosen yang pangkat maksimalnya lektor kepala.
2. Kuisisioner ini diberikan kepada dosen S-1
3. Kuisisioner ini hanya diberikan kepada dosen yang mendapat sertifikasi.
4. Dosen yang diteliti PNS Dephan, DPK Dikti, dan PTY UPN “Veteran” Jatim.

1.4 Asumsi – Asumsi

Adapun asumsi-asumsi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden dapat mengerti isi kuisisioner dan dapat memberikan penilaian terhadap isi kuisisioner.
2. Indikator–indikator yang ditentukan sesuai dengan teori dan keadaan yang sebenarnya.

3. Dosen yang diteliti adalah dosen yang mengikuti upacara, senam dan absensinya baik (Lengkap).

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen di UPN “Veteran” Jawa Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Bagi Institusi diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan kedepannya agar lebih baik serta untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

2. Bagi Dosen

Sebagai masukan untuk dosen guna mengembangkan diri untuk mencapai pengembangan pangkat fungsional yang lebih tinggi.

3. Bagi Penulis

Memberikan tambahan pengalaman dalam mengaplikasikan teori dengan memberikan ide guna memperdalam ilmu pengetahuan untuk pengembangan lebih lanjut.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang melakukan penelitian. Selain itu juga dijelaskan mengenai perumusan masalah dan batasan masalah, tujuan penelitian, asumsi-asumsi, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas metode yang digunakan dalam penelitian dan teori lain yang dapat menunjang pelaksanaan penelitian. Teori tersebut akan menjelaskan konsep pemikiran yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat memahami konsep penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian. Metodologi penelitian memberikan gambaran secara menyeluruh tentang kegiatan Prosedur penelitian secara sistematis untuk memperhatikan tahap yang dilalui dalam melakukan kegiatan penelitian.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pengolahan dari data yang telah dikumpulkan dan melakukan analisis, evaluasi data yang telah diolah untuk menyelesaikan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran mengenai model Penilaian Beban Kerja Dosen Terhadap Pengembangan Karier Dosen Di UPN

“Veteran” Jawa Timur serta mengetahui pengaruh variabel, standard kerja dosen terhadap penilaian kinerja dan pengembangan karier dosen itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN