

Analisis Pengaruh Model Manajemen Kinerja Dosen terhadap Prestasi Taruna Akademi Maritim Belawan Medan

Veronika Saragih^{1*}, Ade Irma Sagala¹

¹Akademi Maritim Belawan
Jl. Kapten Muslim No.26 A2, Medan City, North Sumatra

*Email: veronicasrgh@gmail.com

Abstrak

Model manajemen kinerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus mempunyai perencanaan yang matang mengenai apa dan bagaimana suatu proses belajar mengajar. Dosen menetapkan strategi, metode, sekaligus media yang diterapkan untuk mewujudkan proses pembelajaran bernilai efektif, sedemikian hingga memungkinkan tujuan pembelajaran tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh model manajemen kinerja dosen dalam meningkatkan prestasi taruna. Penelitian berjenis kuantitatif. Objek penelitian ini adalah dosen dan taruna (Taruna/i). Sampel yang ditetapkan ialah 30 taruna yang dipilih dengan menggunakan metode Accidental Sampling. Teknik pengumpulan data dengan angket. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa model manajemen kinerja dosen mempunyai pengaruh terhadap prestasi belajar taruna, dan terdapat hubungan antara manajemen kinerja dosen dengan hasil belajar taruna Akademi Maritim Belawan Medan.

Kata Kunci: Dosen, Kinerja, Model, Manajemen, Prestasi

Abstract

The lecturer's performance management model in carrying out their duties must have a well-planned understanding of the teaching and learning process. Lecturers establish strategies, methods, and media to implement effective learning processes, thus enabling learning objectives to be achieved. The purpose of this research is to examine the influence of the lecturer performance management model in improving cadet achievement. The research is quantitative. The research subjects are lecturers and cadets. The sample set consists of 30 cadets selected using the Accidental Sampling method. The data collection technique is done through questionnaires. The results obtained from the research indicate that the lecturer performance management model influences cadet learning achievement, there is a relationship between lecturer performance management and cadet learning outcomes at the Maritime Academy Belawan Medan.

Keywords: Lecturer, Performance, Model, Management, Achievement

PENDAHULUAN

Dunia Pendidikan merupakan suatu sektor yang harus dikembangkan. Pendidikan merupakan suatu langkah awal untuk dapat mengembangkan berbagai bidang. Dasar pengembangan itu adalah ilmu yang didapat dari berbagai cara dan salah satunya adalah lembaga pendidikan. Untuk mengembangkan dunia pendidikan ini dibutuhkan sumber daya seperti tenaga edukatif yang berprofesi sebagai Dosen.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentrans-formasikan, mengembangkan dan menyebarkan

ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Dengan demikian dosen merupakan tonggak keberhasilan dalam pendidikan, maka dalam hal ini dibutuhkan tenaga pendidik yang handal dan berkualitas.

Menurut Wibowo (2012) Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Manajemen kinerja seorang Dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya harus

mempunyai perencanaan yang matang mengenai apa dan bagaimana suatu proses belajar mengajar, yang dalam hal ini dosen menetapkan strategi, metode, sekaligus media yang diterapkan untuk mewujudkan proses pembelajaran bernilai efektif, sedemikian hingga memungkinkan tujuan pembelajaran tercapai. Kemudian tahap berikutnya ialah mengadakan evaluasi untuk menilai efektivitas pencapaian tujuan pembelajaran melalui penilaian kompetensi siswa sesudah menuntaskan proses belajar-mengajar.

Kinerja dosen ialah faktor yang memberi pengaruh bagi mutu pendidikan, sebab dosen ialah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pembelajaran. Menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dalam penelitian ini penulis hendak meneliti mengenai apa dan bagaimana kinerja dosen, sekaligus pengelolaan kinerja dosen dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang model manajemen kinerja dosen pada akademi Maritim Belawan (AMB) Medan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di AMB Medan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh model manajemen kinerja dosen terhadap prestasi taruna. Dengan mengadakan penelitian harapannya dapat mengetahui seberapa besar pengaruh model manajemen kinerja dosen untuk mencapai prestasi taruna di AMB.

Selain itu penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai model manajemen kinerja dosen di AMB. Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian di lokasi ini, karena penulis juga sebagai dosen di AMB yang memungkinkan penelitian ini dapat lebih mendukung untuk pencapain hasil penelitian yang sebenarnya.

Secara teknis, fungsional dosen sebagai pengajar ialah kunci dalam proses pembelajaran, dan cara dosen menjalankan tugasnya mencerminkan kepemimpinan dalam pendidikan. Kinerja dosen menjadi

faktor penentu bagi kualitas pembelajaran, yang berdampak pada hasil pendidikan siswa sesudah menuntaskan studi. Model manajemen kinerja dosen Akademi Maritim Belawan yang dijadikan populasi/sampel serta mengembangkan model kinerja dosen yang dijadikan sebagai objek penelitian bagi peneliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Akademi Maritim Belawan Medan-Helvetia Sumatera Utara. Peneliti memilih lokasi ini karena dekat dengan daerah peneliti. Variabel dalam penelitian ini adalah manajemen kinerja dosen dan prestasi taruna. Pelaksanaan penelitian akan dijalankan bertahap. Populasi dari penelitian ini ialah Taruna Akademi Maritim Belawan Medan. Sampel dari penelitian ini dipilih secara stratified random sampling. Jumlah populasi 50 orang dan yang menjadi sampel 30 orang.

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif dan kuantitatif. Data penelitian ini meliputi observasi, hasil angket, hasil wawancara, dan dokumen. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara, angket, survey dokumen (Sugiyono. 2013).

Kemudian, proses analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan uji anova. Pada proses analisis parametrik adalah analisis berdasarkan parameter Statistik, seperti analisis regresi, korelasi ganda, dan teknik diagnostik lanjutan lainnya, mencakup uji regresi dan uji anova, perlu dilakukan pengujian data terhadap normalitas dan heteroskedastisitas terlebih dahulu. Uji Heteroskedastisitas menguji dalam sebuah model regresi, yaitu ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Instrumen penelitian yang hendak digunakan juga perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hal ini bertujuan agar konstruksi paradigmatik dari berbagai variable ataupun faktor dalam hubungan yang kompleks dapat terwakili dengan baik. Kontruksi paradimatik merupakan

paradigma yang menganggap bahwa kebenaran suatu realitas sosial dapat dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial itu bersifat relatif.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 4 (empat) bulan. Jumlah sampel dari 50 populasi adalah 30 yang dilakukan secara random. Untuk itu tahap pelaksanaan penelitian adalah: Mengadakan obserbvasi pra penelitian di lokasi Akademi Maritim Belawan (AMB) Medan yakni, mengumpulkan data melalui angket, menganalisis data, pembuatan draft Laporan sampai penyelesaian Laporan Akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Instrumen

1.1. Pengujian Validitas

- a. Uji validitas dan reliabilitas untuk variabel manajemen kinerja.

Terdapat dua syarat krusial bagi angket yang berkategori baik, yakni harus bernilai valid sekaligus reliable. Angket bernilai valid bila seluruh pertanyaan di dalam angket dapat mengukur hal yang hendak diukur. Sementara angket bernilai reliable bila angket mampu menjamin hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu bila digunakan pada objek yang sama.

Untuk variabel manajemen kinerja, hasilnya adalah valid untuk ke dua puluh butir butir pertanyaan dan tingkat reliabilitas yang dinyatakan dalam Cronbach's Alpha sebesar 0,659

- b. Uji validitas dan reliabilitas bagi variable prestasi taruna

Untuk variabel prestasi taruna, seluruh pertanyaan bernilai valid. Bahkan didapat *cronbach's alpha* > 0.717, maknanya seluruh pertanyaan bernilai reliabel.

Seluruh pertanyaan di dalam angket yang bernilai reliabel menandakan bahwa bila angket digunakan berulang pada objek yang sama dan waktu yang berbeda, sedemikian hingga akan didapat hasil yang konsisten.

2. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu bila data membentuk pola seperti lonceng. Data yang bernilai baik ataupun terdistribusi normal ialah bila bentuk pola data tidak menceng ke kiri ataupun kanan. Sebaran data juga bergerombol di sekitar kurva yang mengarah ke kanan atas, tanpa adanya data yang jauh dari sebaran data.

3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Uji heteroskedastisitas memeriksa ketaksamaan varian residual antar pengamatan didalam model regresi. Bila variasi ini tidak konsisten, sedemikian hingga dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang bernilai baik ialah model yang tidak ditemui heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas, titik-titik tersebar acak tanpa membentuk pola yang terlihat jelas, serta distribusinya merata di bawah titik 0 (Y). Oleh karena itu diputuskan tidak ditemui heteroskedastisitas di dalam model.

4. Uji Regresi

Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.909. Hasil ini menunjukkan bahwa variable Manajemen kinerja mampu menjelaskan variable prestasi taruna sebesar 0,909 dengan tingkat signifikansi 0,00. Artinya hubungan antara variabel Manajemen kinerja dengan variabel Prestasi taruna sangat kuat.

5. Uji Anova

Hasil uji anova didapat F_{hitung} 280.492 ($sig=0.000$). Dengan demikian, $sig=0.000 < 0.05$, sedemikian hingga model regresi bisa dimanfaatkan guna memprediksi manajemen kerja.

6. Persamaan Regresi

Manajemen kinerja = $0,380 + 0,877$ prestasi taruna. Konstanta sebesar 0,380 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan prestasi taruna, maka Manajemen kinerja sebesar 0,380. Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap penambahan poin prestasi taruna sebesar 1, maka akan meningkatkan Manajemen kinerja sebesar 1,257.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa model manajemen kinerja dosen berdampak bagi prestasi taruna. Manajemen kinerja dosen mampu mewujudkan peningkatan bernilai positif signifikan bagi prestasi belajar taruna. Kompetensi serta kinerja dosen dalam proses pengajaran memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi taruna. Bila kompetensi dan kinerja dosen bertambah tinggi, sedemikian hingga bertambah baik pula prestasi yang dicapai oleh taruna. Oleh karena itu, penting bagi dosen untuk menunjukkan keterampilan dan kinerja mengajar yang mempengaruhi tingkat keaktifan belajar taruna.

Profesi dosen melibatkan peran sebagai pendidik yang profesional, bertanggung jawab untuk mengajarkan pengetahuan kepada taruna. Lebih dari sekadar menyampaikan materi, seorang dosen perlu memahami materi secara menyeluruh dan mendalam.

Peran dosen pada proses pembelajaran sangat krusial. Dosen bertanggung jawab untuk memberikan arahan, bimbingan, dan menjadi fasilitator bagi taruna selama proses pembelajaran. Hal ini bertujuan agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik. Dosen harus bisa memahami situasi didalam kelas

sedemikian hingga dapat memfasilitasi proses belajar taruna dengan lebih efektif. Kemampuan mengajar yang bernilai baik dari dosen dapat memberikan motivasi kepada taruna untuk terus belajar dan mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Dosen yang profesional bertanggung jawab dalam pekerjaannya dengan memperlihatkan keahlian mengajar yang mendalam. Para dosen tersebut memiliki pemahaman yang kokoh terhadap teori-teori akademik serta mampu mengaplikasikan dasar-dasar keilmuan dengan baik.

Selain itu, seorang pendidik atau dosen seharusnya memahami konsep implementasi kurikulum dengan menjadikan dirinya sebagai fasilitator pembelajaran, bukan sebagai satu-satunya sumber pengetahuan.

Menurut Afandi dkk (2013: 16) metode pembelajaran adalah suatu cara untuk berinteraksi antara pendidik dan peserta didik yang dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sesuai dengan materi yang telah ditetapkan.

Dosen harus aktif di dalam kelas, namun fokus utama adalah menggalang partisipasi siswa, bukan diri mereka sendiri. Proses pembelajaran seharusnya menciptakan suasana yang menyenangkan dan merangsang partisipasi siswa, sehingga mereka benar-benar dapat memahami materi yang diajarkan oleh dosen.

Beban kerja yang tinggi bagi seorang dosen dapat mengurangi kinerjanya karena adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja dosen. Kelebihan beban kerja dapat mengurangi waktu yang tersedia bagi dosen untuk menyusun materi, merancang metode pembelajaran, dan menyiapkan media pembelajaran. Padahal, sebagai pendidik, dosen diharapkan memiliki kualitas, kapasitas, serta kinerja yang optimal.

Interaksi yang terencana dan disengaja antara pendidik dan taruna secara efektif memajukan kemampuan belajar taruna, yang kemudian tercermin dalam hasil akademik mereka. Beberapa faktor yang memberi pengaruh bagi pencapaian

belajar taruna meliputi faktor stimulus, yang merupakan faktor eksternal yang merangsang perubahan, metode pengajaran yang digunakan dalam mencapai tujuan pembelajaran, serta faktor individual, yang meliputi perkembangan fisik dan usia yang mempengaruhi kematangan berbagai fungsi fisiologis taruna.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di teliti maka penulis membuat kesimpulan yakni Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Model Manajemen kinerja Dosen mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Taruna, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sama dengan ttabel ($t_{statistik} 0,909 = t_{tabel} 0,909$) pada taraf signifikansi 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Manajemen kinerja Dosen terhadap hasil belajar taruna (Taruna/i) Akademi Maritim Belawan Medan. Hasil penelitian ini akan memberi masukan bagi pihak Akademi Maritim Belawan Medan untuk pengembangan model kinerja dosen dalam mengajar dan meningkatkan keberhasilan taruna untuk mencapai prestasi yang lebih baik serta pihak-pihak yang terkait. Dengan memperhatikan manajemen kinerja dosen terbukti dapat mempengaruhi keberhasilan belajar taruna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi M, Chamalah E, Wardani OP. Model dan metode pembelajaran di sekolah. Semarang: Unissula Press; 2013.
- Simanjuntak Payaman J. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen. Pasal 20

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.