

Kinerja Dosen Di Lingkungan Politeknik Negeri Manado Ditinjau Dari Aspek Supervisi Direktur

Merci Hosang^{1*}, Joulanda A. M Rawis², Mozes Markus Wullur³ Viktory N.J Rotty⁴

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Manado, Indonesia

¹hosangmerci@gmail.com; ²joulandarawis@unima.ac.id; ³mozeswullur@unima.ac.id;

⁴Viktoryrotty@unima.ac.id

*hosangmerci@gmail.com

Received: 23 November 2021

Revised: 2 Desember 2021

Accepted: 20 Desember 2021

KATA KUNCI

politeknik Negeri Manado, prestasi kerja, supervisi direktur

KEYWORDS

Director's Supervision
Politeknik Negeri Manado work
performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengawasan direktur terhadap prestasi kerja Institut Teknologi Negeri Manado. Populasi penelitian ini adalah 100 orang dosen Institut Teknologi Negeri Manado. Semua teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini, dan semua 100 anggota populasi digunakan sebagai partisipan. Pengumpulan data survei ini dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efektif pengawasan direktur berpengaruh positif sangat signifikan terhadap prestasi kerja Institut Teknologi Negeri Manado. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan statistik yaitu kontribusi efektif pengawasan direksi sebesar 23,6%. Artinya 72,4% berkontribusi secara simultan dari faktor lain. Guru memegang peranan vital dalam keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran sebagai elemen terpenting dari proses pendidikan dan pembelajaran kampus. Dalam penelitian saat ini, peneliti antusias mempelajari kinerja guru di lingkungan.

Performance Of Lecturers In Manado; Polytechnical Environment Reviewed From The Director's Supervision

This study aimed to reveal the usage of the director's supervision on the work performance of the Manado State Institute of Technology. The population in this study were 100 lecturers of the Manado State Institute of Technology. All sampling techniques were used in this study, and all 100 members of the population were used as participants. The survey data was collected by means of a questionnaire. The technique of data analysis used linear regression with a significance level of 5%. The results showed that the effective effect of supervision had a very significant positive effect on the work performance of the Manado State Institute of Technology. This is with the results of statistical calculations of supervision productivity of 23.6%. This means that 72.4% contribute simultaneously from other factors. Teachers play an important role in the success of the education and learning process as the most important element of the campus education and learning process. In this study,

researchers were enthusiastic about studying the performance of teachers in the environment.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Latar Belakang

Secara umum dipahami bahwa usaha secara sadar yang dilakukan oleh individu dikenal dengan pendidikan bertujuan untuk menciptakan situasi proses belajar bagi peserta didik agar dapat secara aktif meningkatkan potensi jiwa keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, kepribadian luhur, dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat, merupakan prakarsa yang direncanakan. Hasibuan menyatakan (2007: 94), kinerja instruktur merupakan hasil individu mengeksekusi tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan keefektifan waktu. Pengajar yang dimaksud memiliki unsur-unsur seperti loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas pendidikan, perolehan dan pengembangan materi pembelajaran, disiplin dalam pendidikan dan tugas-tugas lainnya, kreativitas dalam menyelenggarakan pendidikan, dan kerjasama dengan seluruh warga kampus. kinerjanya bagus. , Kepemimpinan, teladan siswa, kepribadian yang baik, bimbingan yang jujur dan objektif, dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995: 503), prestasi didefinisikan sebagai: sesuatu yang diraih, prestasi yang dicapai, dan kemampuan untuk bekerja. Juga, saat menetapkan kriteria kinerja, Anda perlu menetapkan metrik dasar.

Indikator kinerja adalah indikator kuantitatif dan kualitatif yang membantu menjelaskan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi setelah selesainya perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan. Indikator kinerja juga digunakan untuk memastikan bahwa kinerja harian menunjukkan kemajuan menuju pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan (Akdon, 2006:167). 134) Yaitu: Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, dan kualitas kerja adalah nilai pekerjaan yang dieksekusi berdasarkan kondisi bakat dan motivasi, atau menurut standar keahlian yang ditetapkan. pekerjaan dan keterampilan untuk membantu Anda menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mematuhi standar yang berlaku. Kreativitas diperlukan untuk melengkapi orisinalitas ide-ide yang muncul dari tindakan Masalah yang muncul terlihat jelas. Kerjasama berarti kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (rekan kerja dalam organisasi) untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Percaya diri adalah kesadaran dan kepercayaan dalam menjadwalkan, berpartisipasi dalam inisiatif dan melakukan pekerjaan. Ini berarti semangat untuk mengambil pekerjaan baru

dan memperluas tanggung jawab, dan kualitas pribadi terkait dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. Peningkatan kinerja pelayanan di atas memerlukan sarana evaluasi, pembinaan, dan pengawasan. Tindakan ini disebut pemantauan. Sutradara secara etimologis berasal dari bahasa Inggris. Dengan kata lain, "super" dan "visi". Ini berarti melihat dan meneguhkan, dalam arti lebih atau dari atas. Misalnya, pengawasan dapat diartikan bahwa seorang atasan melihat atau memeriksa sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas, kreativitas, dan kinerja seorang karyawan atau bawahannya.

Mulyasa menyatakan (2004:156) ada berbagai terminologi serupa yang sepertinya tumpang tindih dipakai untuk mendeskripsikan supervisi, seperti pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan berarti meninjau dan meninjau suatu kegiatan untuk memastikan kepatuhannya. Pengawasan dimaknai sebagai salah satu fungsi manajemen yang diidentifikasi dengan aspek pengendalian. Banyak para ahli yang telah memberikan pengertian tentang manajemen. Prayudi menyebutkan (1982: 223) adalah kegiatan komprehensif yang menilai apa yang sementara dilakukan atau sedang dilakukan dibandingkan dengan standar, norma, standar, atau perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya, yang menyatakan ada.

Menurut konsep tradisional, pemantauan berbentuk inspeksi atau pemecahan masalah. Dari sudut pandang hari ini, direktur sedang berusaha untuk memperbaharui kondisi pendidikan. Artinya, itu dijadikan bantuan kepada pendidik agar melakukan peningkatan keterampilan profesionalnya sehingga siswa dapat mencapai kualitas yang lebih tinggi. Saiful Sagara menyatakan, (2010: 32). Akibat dari perilaku pengawasan tradisional atau snooper vision (Sahertian, 1982:16) menerangkan bahwa guru atau instruktur takut dan memaksakannya, mengurangi/mematikan kreativitas instruktur dalam pengembangan profesional. Di sisi lain, dalam konsep modern, direktur memotivasi bawahan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Konsisten dengan pernyataan Kimball Willes (1980: 1), suatu pelayanan yang diarahkan oleh direktur untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Hasil observasi lapangan penulis terhadap kinerja fakultas di Politeknik Negeri Manado menunjukkan bahwa kinerja fakultas belum seoptimal yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa faktor, antara lain dosen yang sering terlambat, dosen yang belum maksimal mempersiapkan bahan ajar, kurangnya kemauan mengajar, dan dosen yang tidak aktif dalam penelitian. Dengan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Prestasi Dosen di Lingkungan Politekniks Negeri Manado Ditinjau dari Pembimbingan Direktur

Hipotesis H₀ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan supervisi direktur terhadap kinerja Institut Teknologi Negeri Manado

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi direktur terhadap kinerja fakultas I Institut Teknologi Negeri Manado.



Gambar1. Model Penelitian

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

X : Supervisi Direktur

Metode

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai Oktober 2021, di Politeknik Negeri Manado. Populasi dan Sampel Populasi adalah dosen di Lingkungan Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 100 orang. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden. Sehingga Survei ini dilakukan di Politeknik Negeri Manado dari Agustus hingga Oktober 2021. Populasi berjumlah 100 orang dosen Politeknik Negeri Manado. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai partisipan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik all sampling. Ukuran sampel sesuai dengan populasi (Sugiyono, 2006). Adapun metode akuisisi data yaitu data utama untuk survei ini, diperoleh dari kuesioner yang terukur dan terstruktur yang mewakili variabel yang disurvei: supervisi dekan (X) dan kinerja instruktur (Y). Survei ini menggunakan model skala likert. Kuesioner ini terdiri dari serangkaian pernyataan yang berisi lima alternatif (jawaban) untuk mengukur intensitas perilaku alternatif. Data Sekunder adalah data yang penelitian peroleh secara tidak langsung dari media perantara (diterima dan direkam oleh pihak lain). Dalam hal ini diperoleh dari Biro Administrasi Akademik Mahasiswa Politeknik Negeri Manado berupa memo tentang profil, status, dan jumlah pengajar.

Statistik Survei dan analisis data, meliputi pengujian pendahuluan keefektifan dan keandalan instrumen pada dasarnya efikasi adalah suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana instrumen yang bersangkutan dapat mengukur apa yang sedang diukur. loc.cit Dalam penelitian ini digunakan validitas konstruk yang didasarkan pada teori yang dikembangkan, dan dibuat indeks untuk alat ukur. Sementara teknik analisis butir soal juga digunakan untuk memenuhi syarat validitas hasil tes. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas. Kedua pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS20. Uji statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang dikumpulkan secara apa adanya dan menganalisis data tanpa menarik kesimpulan yang mungkin berlaku untuk masyarakat umum atau generalisasi yang akan digunakan. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang tujuannya untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode uji

regresi menggunakan program SPSS20 dengan benchmark Variance Expansion Factor (VIF). Selanjutnya dilakukan Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan persamaan Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan program SPSS 20. Setelahnya dilakukan uji Linieritas dengan tujuan untuk memverifikasi bahwa spesifikasi model yang digunakan sudah benar dengan menggunakan program SPSS20 dan ditunjukkan faktor linieritas. Hipotesis berikut digunakan dalam pengujian ini: Jika $p < 0,05$ berarti korelasi linier. Sementara untuk menguji hipotesis, digunakan teknik analisis regresi linier dengan program SPSS20. Prediktor diregresikan pada variabel respon. Uji signifikansi juga dilakukan untuk menentukan dampak atau tingkat dampak ukuran pengasuh terhadap kinerja. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Setelah diuji coba uji multikolinieritas data penelitian, kemudian dilakukan analisa dimana sebelumnya data yang bersifat ordinal dikonversikan atau di uji dengan multikolinearitas data setelah dilakukan pengujian dan analisis data, tetapi karena data yang ada berupa data sekuensial, maka ditransformasikan atau diuji dengan menggunakan asumsi. Dari hasil analisis uji multikolinearitas menggunakan program SPSS20. Nilai VIF dari variabel Dekan yang akan dimonitor = 1.0. Artinya data tersebut tidak multikolinier. Hasil uji normalitas variabel kinerja instruktur menggunakan program SPSS20. Nilai Sig asimtotik ditentukan. Dari $0,101 > 0,05$ Hal ini berarti data berdistribusi normal. Hasil Uji Linieritas ANOVA terhadap variabel jabatan Direktur yang dipantau menggunakan program SPSS20 dan kinerja instruktur. Tanda tangan Dengan nilai Linearitas $0,029$ sebesar $0,05$ atau $0,29 > 0,05$, maka sekarang dapat disimpulkan bahwa hubungan linier itu penting. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis hipotesis untuk menguji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis penelitian alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Anda dapat melihat hasil pengujian pada printout SPSS berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial
1 (Constant)	42.16	3.565		11.812	.000			
Supervisi	.457	.059	.582	7.766	.000	.582	.582	.582

Gambar 2. Dependent Variable: Kinerja 6 Dari tabel.

Dari gambar 2. Nilai sig ditampilkan di atas. 0,000 & lt;0,05. Artinya menolak H₀ dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan direktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur Institut Teknologi Negeri Manado. Efek besarnya adalah mengalikan nilai orde nol dengan nilai beta dan mengalikannya dengan 100% = 25,6%.

2. Pembahasan

Mengacu pada hasil yang diperoleh, H₀ dapat menjelaskan bahwa dirinya ditolak yaitu tidak ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan direktur terhadap kinerja instruktur Politeknik Negeri Manado yaitu ada hal yang positif dan penting. Dampak pengawasan fakultas terhadap kinerja fakultas di lingkungan Politeknik Negeri Manado. Berdasarkan hasil survei dan analisis statistik yang dilakukan, ditetapkan bahwa supervisi Direktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruktur Politeknik Negeri Manado. Artinya semakin baik pelaksanaan supervisi oleh manajemen, dalam hal ini pimpinan di masing-masing jurusan Politeknik Negeri Manado, akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja instruktur. Survei menemukan bahwa kontribusi kantor Direktur terhadap kinerja instruktur adalah 25,6%. Artinya kontribusi faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah 100% - 25,6% = 74,4% yang merupakan kontribusi yang sangat besar. Artinya kinerja berjalan baik dengan pengawasan. Dijelaskan bahwa kinerja dikatakan baik dan memuaskan jika memenuhi persyaratan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dan tujuan yang dicapai memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, manajemen universitas sebagai administrator harus mengevaluasi dan memantau kinerja pendidikan instruktur dengan baik. Penilaian ini penting karena berfungsi sebagai alat motivasi bagi eksekutif instruktur dan instruktur itu sendiri. Pada akhirnya Anda akan dapat menyeimbangkan kemampuan para pengajar (pedagogi, kepribadian, sosial dan

teknis), yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif bagi universitas tempat mereka bekerja.

Kesimpulan

Pengawasan Direktur berdampak luar biasa terhadap kinerja fakultas di Politeknik Negeri Manado dengan kontribusi efektif sebesar 25,6%.

Daftar Pustaka

- Akdon. 2006. *Strategy Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta
- Alex S Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Bejo Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Cochran, Wiliam G. 1977. *Sampling Technique*. Third Edition. New York: John Willey & Sons.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta. CV. Mas Agung 7
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta
- Herry, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Kesehatan Aceh*.
<http://www.poltekkesaceh.ac.id/download/JURNAL%20ke%20Poltekkes%20BARU.pdf>
 diunduh 31 Oktober 2013
- Kusnan, 2007. *Urgensi Supervisi Akademik bagi Dosen di Institusi Perguruan Tinggi*
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Oliva, Peter F. *Supervision For Today's Schools*. London : Harper and Row, Publisher, Inc., 1976.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Prowirosentono Suyadi, 1999. *Kinerja Kerja*. Penerbit Cipta Media Jakarta
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, Piet. A. 1994. *Profit Pendidikan Profesional*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1994. *Managing Organizational Behavior*; John Welley and Sons Inc., U.S.A
- Sahertian, Piet A. 1982. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Suharsimi Arikunto, 2000. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservis*. PT Rineka Cipta.
- Suharsimi. Arikunto. *Dasar-Dasar Supervisi : Buku Pegangan Kuliah*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, (2001), *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tampubolon, D.P., *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 2001.
- Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis*. Jakarta. Media Elek Komputindo
- Tuckman, B.W. 1978. *Conducting Educational Research*. Harcourt Brace. Javanonic. Inc:

- New York. Undang-undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Eka Jaya.
Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Eka Jaya.
- Willes, Kimball. Supervision For Better Schools. Terjemahan oleh Tahalele, IKIP Malang, 1980.
- Winardi. 2001. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rieneka Cipta