

Systematic Literature Review: Validity And Reliability Testing Of Lecturer Performance Measurement Tools

Systematic Literature Review : Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Kinerja Dosen

Sandra Adetya ¹⁾; Yomima Viena Yuliana ²⁾

^{1),2)} Proram Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta

Email: ¹ sandra.adetya@dsn.uhbarajaya.ac.id ² yomima.viena@dsn.uhbarajaya.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received 20 April 2025]

Revised [24 May 2025]

Accepted [26 May 2025]

KEYWORDS

Validity Testing, Reliability, Measurement Tools, Lecturer Performance, Systematic Literature Review

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penilaian kinerja dosen merupakan elemen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan alat ukur yang valid dan reliabel sangat diperlukan untuk mengevaluasi kinerja dosen secara objektif. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian review validitas dan reliabilitas alat ukur kinerja dosen yang digunakan dalam berbagai studi sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah systematic literature review (SLR) dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis temuan dari berbagai artikel yang relevan mengenai uji validitas dan reliabilitas alat ukur kinerja dosen. Artikel yang digunakan adalah hasil penelitian yang menguji alat ukur kinerja dosen dari berbagai dimensi, termasuk pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan pengembangan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur memiliki validitas konstruk yang baik dengan indikator signifikan dan nilai loading di atas 0,5, serta reliabilitas yang memadai dengan nilai CR di atas 0,7. Studi ini membuktikan bahwa alat ukur kinerja dosen yang diuji valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen evaluasi kinerja yang akurat dan konsisten dalam konteks pendidikan tinggi.

ABSTRACT

The assessment of lecturer performance is a crucial element in efforts to improve the quality of higher education. Therefore, the development of valid and reliable measurement tools is essential to objectively evaluate lecturer performance. This study aims to conduct a review of the validity and reliability of lecturer performance measurement tools used in previous studies. The method employed in this research is a systematic literature review (SLR), by collecting, analyzing, and synthesizing findings from various relevant articles concerning the validity and reliability testing of lecturer performance instruments. The articles used are research studies that assess lecturer performance tools across various dimensions, including teaching, research, community service, and professional development. The findings indicate that the measurement tools possess good construct validity, with significant indicators and loading values above 0.5, as well as adequate reliability with composite reliability (CR) values above 0.7. This study confirms that the tested lecturer performance instruments are valid and reliable, and thus can be used as accurate and consistent evaluation tools in the context of higher education.

PENDAHULUAN

Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Apabila dosen tidak dapat menjalankan tugas mengajar secara optimal sesuai dengan harapan yang tercantum dalam kurikulum, maka hasil pendidikan yang dihasilkan tidak akan maksimal (Nyoto, 2021). Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tanggung jawab utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2005).

Untuk menilai sejauh mana tugas dosen terlaksana dengan baik, diperlukan penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengukuran kinerja dosen merupakan aspek penting dalam menjamin mutu pendidikan tinggi. Kinerja dosen tidak hanya mencerminkan kualitas pembelajaran, tetapi juga menjadi dasar dalam proses evaluasi, pengembangan profesional, dan pengambilan keputusan institusional (Asbari, 2019). Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan mengacu pada tiga indikator utama, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang masing-masing mencerminkan kontribusi dosen dalam bidang akademik dan sosial. Oleh karena itu, dibutuhkan alat ukur yang mampu memberikan hasil yang valid dan reliabel agar informasi yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan praktis.

Instrumen merupakan sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Alat ini bisa berupa kuesioner, angket, tes, atau bentuk lainnya yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sebelum digunakan, butir-butir soal atau pernyataan dalam instrumen tersebut perlu melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen tersebut

mampu mengukur data secara akurat dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan (Utami, 2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan (Yusup, 2018) yang menyatakan bahwa kualitas suatu instrumen penelitian sangat ditentukan oleh tingkat validitas dan reliabilitasnya. Dengan kata lain, instrumen yang baik adalah instrumen yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) dan memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama (reliabel).

Reliabilitas mengacu pada tingkat ketepatan dan konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data. Namun, reliabilitas saja tidak cukup untuk menjamin bahwa instrumen tersebut valid. Artinya, meskipun suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, belum tentu instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas hanya menyediakan dasar ketepatan yang menjadi syarat penting untuk tercapainya validitas, namun bukan penentu utama dari validitas itu sendiri (Hayati & Lailatussaadah, 2016).

Sementara itu, uji validitas merupakan suatu proses pengukuran yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam instrumen mencerminkan konsep atau konstruk yang hendak diteliti oleh peneliti, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap sah dan sesuai dengan tujuan penelitian (Riyono, 2016). Dengan kata lain, uji validitas dilakukan untuk menilai kelayakan setiap butir soal atau pertanyaan dalam instrumen, apakah mampu secara tepat dan akurat merepresentasikan variabel yang hendak diteliti. Uji ini memastikan bahwa setiap item dalam instrumen benar-benar relevan dan mendefinisikan variabel penelitian secara konsisten sesuai dengan tujuan pengukuran.

Menurut (M. G. Aamodt, 2010) validitas dan reliabilitas merupakan dua karakteristik utama yang harus dimiliki oleh suatu alat ukur psikologis atau performatif. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan dalam kondisi yang serupa. Dalam konteks evaluasi kinerja dosen, validitas dan reliabilitas alat ukur sangat penting agar data yang diperoleh mencerminkan performa aktual dosen secara akurat dan tidak bias. Sebelumnya, instrumen penilaian kinerja dosen sering kali digunakan tanpa melalui proses uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu, sehingga menimbulkan keraguan terhadap kelayakan butir-butir soal yang digunakan. Butir-butir soal yang tidak valid dan tidak reliabel tidak dapat dijadikan instrumen yang sah dalam suatu penelitian atau proses penilaian, karena hal tersebut dapat menyebabkan hasil yang tidak akurat dan tidak dapat dipertanggungjawabkan. Akibatnya, keputusan atau kesimpulan yang diambil dari hasil penilaian tersebut menjadi tidak layak dan berisiko menyesatkan, baik dalam konteks akademik maupun kebijakan institusional (Utami, 2023).

Penelitian (Retnowati dkk., 2017) menunjukkan bahwa model evaluasi kinerja dosen yang dikembangkan selama tiga tahun telah terbukti akurat dan dapat diandalkan. Model ini mencakup instrumen penilaian, panduan penskoran, standar penilaian, aplikasi komputer, serta panduan pelaksanaan dan pemanfaatan hasil penilaian. Validitas isi instrumen mencapai standar minimum Aiken V sebesar 0,73, sementara uji validitas konstruk melalui analisis faktor eksploratori menunjukkan tiga komponen utama dalam aspek pengajaran, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, dengan nilai reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,844. Selain itu, berdasarkan kajian teori, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan data empiris, disimpulkan bahwa kinerja dosen harus dinilai berdasarkan empat aspek utama, yaitu kinerja dalam pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat (PPM), dan kapasitas dosen secara menyeluruh.

Penelitian (Asi & Gani, 2021) telah mengembangkan dan menguji alat ukur kinerja dosen dengan fokus pada dimensi-dimensi seperti pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang akademik. Dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan terdapat perbedaan dalam pendekatan metodologis dan hasil pengujian validitas serta reliabilitas, yang menjadi dasar penting untuk dilakukan kajian literatur secara sistematis. Penelitian ini bertujuan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur kinerja dosen yang mencakup dimensi pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan kontribusi kelembagaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Asi & Gani, 2021). Menurut (Rivai, 2020) kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengukuran kinerja dosen penting sebagai dasar dalam peningkatan kualitas institusi dan pengambilan kebijakan strategis. Kinerja dosen teori (M. G. Aamodt, 2010) membagi evaluasi kinerja menjadi beberapa indikator umum seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan keselamatan kerja.



Alat Ukur Kinerja dan Dimensinya

Alat ukur kinerja dosen umumnya dikembangkan berdasarkan indikator-indikator objektif dan subjektif. Dimensi yang sering diukur mencakup efektivitas pengajaran, produktivitas riset, keterlibatan dalam pengabdian masyarakat, serta kontribusi dalam aktivitas kelembagaan (Arahman, 2023). Setiap dimensi tersebut harus dirancang dengan indikator yang dapat diukur secara jelas dan dapat digunakan secara konsisten dalam berbagai konteks perguruan tinggi (Prabowo dkk., 2024).

Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (K. Aamodt dkk., 2010). Terdapat beberapa jenis validitas yang penting dalam evaluasi alat ukur kinerja dosen, seperti validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria (Hair Jr dkk., 2019). Validitas isi berkaitan dengan kesesuaian butir-butir instrumen dengan konsep yang diukur. Validitas konstruk mengacu pada kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk teoritis, sedangkan validitas kriteria melihat keterkaitan hasil pengukuran dengan standar eksternal yang relevan (Utami, 2023). Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji validitas konstruk adalah Confirmatory Factor Analysis (CFA).

CFA adalah teknik statistik dalam analisis faktor konfirmatori yang bertujuan untuk menguji kesesuaian antara data empiris dengan model teori yang telah ditentukan sebelumnya (Brown, 2015). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi apakah indikator-indikator yang diukur secara empiris merepresentasikan konstruk teoretis yang diharapkan. Dalam CFA, model faktor yang dihipotesiskan diuji berdasarkan kesesuaian data melalui berbagai indeks goodness-of-fit seperti Chi-Square, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) (Thompson, 2004). Validitas konstruk dalam CFA dapat dilihat dari nilai loading faktor setiap indikator terhadap konstraknya.

Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading faktor yang signifikan dan biasanya bernilai di atas 0,5 atau 0,6 (Hair Jr dkk., 2019). Selain itu, model yang baik adalah model yang menunjukkan nilai indeks goodness-of-fit memenuhi kriteria cut-off standar yang direkomendasikan dalam literatur. Dengan demikian, CFA bukan hanya berfungsi sebagai alat uji validitas, tetapi juga memberikan bukti empiris mengenai struktur faktor instrumen yang digunakan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur jika dilakukan secara berulang dalam kondisi yang sama (K. Aamodt dkk., 2010). Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan skor yang stabil dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor acak. Bentuk pengujian reliabilitas antara lain adalah uji konsistensi internal (seperti Cronbach's Alpha) dan uji test-retest (Sekaran & Bougie, 2010). Tingkat reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa instrumen dapat digunakan secara berkelanjutan dalam evaluasi kinerja dosen.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas adalah melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) (Brown, 2015). CFA bukan hanya digunakan untuk menguji validitas konstruk, tetapi juga dapat memberikan estimasi reliabilitas dari konstruk atau faktor yang diukur. Dalam CFA, reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan Composite Reliability (CR), yang merupakan alternatif dari Cronbach's Alpha dan dianggap lebih akurat dalam konteks model faktor konfirmatori (Thompson, 2004).

Composite Reliability menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam sebuah konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai CR yang diterima secara umum adalah di atas 0,7, yang menandakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik (Hair Jr dkk., 2019). Selain itu, CFA juga memungkinkan evaluasi reliabilitas melalui nilai error varians masing-masing indikator, sehingga dapat diidentifikasi apakah terdapat indikator yang kurang mendukung reliabilitas konstruk. Dengan menggunakan CFA untuk menguji reliabilitas, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen pengukuran tidak hanya valid secara teori tetapi juga konsisten secara empiris, sehingga memperkuat kualitas data dan hasil penelitian.

Pentingnya Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Evaluasi Kinerja

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam proses pengembangan instrumen evaluasi agar hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan dalam pengambilan keputusan (Azwar, 2019). Tanpa alat ukur yang valid dan reliabel, hasil evaluasi berisiko menimbulkan kesalahan interpretasi yang berdampak negatif pada pengembangan karier dosen maupun kebijakan institusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* sistematis yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu terkait uji validitas dan reliabilitas alat ukur kinerja dosen. Sumber data yang digunakan berasal dari jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi yang dipublikasikan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2019–2024). Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, SpringerLink, SINTA, dan Garuda.

Kriteria inklusi dalam pemilihan artikel mencakup:

- (1) penelitian yang secara eksplisit membahas pengembangan atau pengujian alat ukur kinerja dosen;
- (2) penelitian yang melaporkan hasil uji validitas dan reliabilitas, baik melalui validitas isi, konstruk, maupun kriteria, serta reliabilitas internal menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan bantuan software statistik seperti AMOS atau LISREL.

CFA digunakan untuk mengonfirmasi kesesuaian model teori dengan data empiris melalui berbagai indeks goodness-of-fit seperti Chi-Square, CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR. Validitas konstruk dinilai berdasarkan nilai loading faktor indikator dengan kriteria nilai loading $> 0,5$. Reliabilitas alat ukur dievaluasi menggunakan Composite Reliability (CR) yang dihitung dari output CFA. Nilai CR di atas 0,7 dianggap menunjukkan reliabilitas konstruk yang baik. Selain itu, evaluasi terhadap error varians indikator juga dilakukan untuk memastikan tidak adanya indikator yang melemahkan reliabilitas keseluruhan. Penelitian ini mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan data responden dan penggunaan data hanya untuk keperluan akademis, (3) artikel yang tersedia dalam versi lengkap (full-text). Sementara itu, artikel yang tidak relevan dengan topik atau tidak menyebutkan secara jelas metode pengujian instrumen dikeluarkan dari kajian (*exclusion criteria*).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui tahap identifikasi, seleksi, dan ekstraksi data. Artikel yang memenuhi kriteria dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengelompokkan temuan berdasarkan jenis validitas dan reliabilitas yang digunakan, serta konteks penerapannya. Peneliti juga membandingkan kesamaan dan perbedaan metode uji serta interpretasi hasil antar studi, guna menghasilkan sintesis yang komprehensif terkait pengembangan alat ukur kinerja dosen yang sah dan andal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas alat ukur kinerja dosen dengan mengadaptasi alat ukur kinerja dosen yang mengacu pada dimensi-dimensi evaluasi kinerja kerja yang dikemukakan oleh (M. G. Aamodt, 2010) menjadi beberapa indikator umum seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan keselamatan kerja. Selain itu diukur beberapa dimensi utama, yaitu efektivitas pengajaran, produktivitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kontribusi dalam aktivitas kelembagaan (Arahman, 2023).

Dimensi Kinerja Dosen

Kinerja dosen diukur dari teori (M. G. Aamodt, 2010) membagi evaluasi kinerja menjadi beberapa indikator umum seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan keselamatan kerja. Dalam konteks dosen, indikator ini sering dikembangkan menjadi beberapa domain tridharma, yaitu: (1) efektivitas pengajaran, (2) produktivitas penelitian, (3) kontribusi pengabdian masyarakat, (4) pengembangan profesional, dan (5) peran dalam organisasi institusi pendidikan (Nyoto, 2021). Adapun kisi-kisi instrumen kinerja dosen berdasarkan teori (M. G. Aamodt, 2010) sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Dosen

No	Aspek Kinerja	Indikator	Contoh Indikator Butir	Jenis Data	Skala
1	Efektivitas Pengajaran	Kualitas Kerja	Dosen menyampaikan materi dengan jelas dan sistematis	Persepsi mahasiswa	Likert 1–5
		Kuantitas Kerja	Jumlah pertemuan tatap muka/online yang telah dilaksanakan sesuai RPS	Dokumen akademik	Skala rasio
		Ketepatan Waktu	Dosen mengumpulkan nilai tepat waktu	Observasi/tim penilai	Likert 1–5
2	Produktivitas Penelitian	Kuantitas Kerja	Jumlah publikasi ilmiah dalam satu tahun terakhir	Data portofolio	Skala rasio



		Kualitas Kerja	Artikel diterbitkan di jurnal terindeks nasional/internasional	Portofolio/dokumen	Nominal
		Ketepatan Waktu	Ketepatan pelaporan luaran hibah penelitian	Dokumen laporan	Nominal
3	Kontribusi Pengabdian Masyarakat	Kuantitas Kerja	Jumlah kegiatan pengabdian yang diikuti dalam 1 tahun terakhir	Data portofolio	Skala rasio
		Kualitas Kerja	Tingkat keterlibatan dosen dalam kegiatan (anggota/pemimpin tim)	Portofolio/kuesioner	Ordinal
		Ketepatan Waktu	Kegiatan diselesaikan sesuai proposal yang diajukan	Laporan kegiatan	Nominal
4	Pengembangan Profesional	Kehadiran	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan/seminar/workshop akademik	Dokumen sertifikat	Skala rasio
		Kualitas Kerja	Kesesuaian topik pelatihan dengan bidang keilmuan	Dokumentasi	Nominal
5	Peran dalam Organisasi Institusi	Kuantitas Kerja	Jumlah jabatan struktural/tim kerja kampus yang diikuti	Data kepegawaian	Skala rasio
		Kehadiran	Kehadiran rutin dalam rapat/tugas institusi	Absensi/tim penilai	Likert 1-5
		Keselamatan Kerja	Kepatuhan terhadap SOP kampus dalam bekerja	Observasi/kuesioner	Likert 1-5

Sumber: (M. G. Aamodt, 2010)

Tabel 2. Instrumen Penilaian Kinerja Dosen

No	Pernyataan
A. Efektivitas Pengajaran	
1	Dosen menyampaikan materi perkuliahan secara jelas dan mudah dipahami.
2	Dosen menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.
3	Dosen aktif melibatkan mahasiswa dalam proses diskusi dan tanya jawab.
4	Dosen hadir dan mengajar sesuai jadwal kuliah.
5	Dosen memberikan penilaian secara objektif dan sesuai dengan rubrik yang ditentukan.
B. Produktivitas Penelitian	
6	Dosen aktif menulis dan mempublikasikan artikel ilmiah dalam jurnal bereputasi.
7	Dosen terlibat dalam kegiatan penelitian secara mandiri atau tim.
8	Hasil penelitian dosen dipresentasikan dalam seminar atau konferensi akademik.
9	Dosen menyelesaikan laporan penelitian sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
10	Dosen mengembangkan topik penelitian yang relevan dengan bidang keilmuannya.
C. Kontribusi Pengabdian kepada Masyarakat	
11	Dosen secara aktif mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
12	Dosen menjalin kerja sama dengan mitra eksternal dalam kegiatan pengabdian.
13	Dosen menyusun laporan kegiatan pengabdian secara lengkap dan tepat waktu.
14	Dosen mengambil peran penting (sebagai ketua/tim inti) dalam kegiatan pengabdian.
15	Kegiatan pengabdian dosen memberi dampak positif bagi masyarakat sasaran.

D. Pengembangan Profesional	
16	Dosen aktif mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar pengembangan kompetensi.
17	Materi pelatihan yang diikuti dosen sesuai dengan bidang keahliannya.
18	Dosen menerapkan hasil pelatihan dalam proses belajar mengajar atau penelitian.
E. Peran dalam Organisasi Institusi Pendidikan	
19	Dosen aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di lingkungan kampus.
20	Dosen menjalankan tugas tambahan struktural atau kepanitiaan dengan tanggung jawab tinggi.
21	Dosen hadir secara rutin dalam rapat atau pertemuan organisasi institusi.
22	Dosen mematuhi peraturan dan prosedur kerja di institusi tempatnya mengajar.

Validitas Alat Ukur

Berdasarkan hasil analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA), seluruh indikator pada masing-masing dimensi menunjukkan nilai loading faktor yang signifikan dan berada di atas ambang batas 0,5, yang menandakan bahwa semua item instrumen valid secara konstruk. Indeks goodness-of-fit model CFA juga memenuhi kriteria cut-off standar, dengan nilai Chi-Square yang memadai, Comparative Fit Index (CFI) dan Tucker-Lewis Index (TLI) di atas 0,90, serta Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) di bawah 0,08 (Hair Jr dkk., 2019). Hal ini menunjukkan kesesuaian model teoritis dengan data empiris.

Reliabilitas Alat Ukur

Untuk reliabilitas, pengukuran menggunakan Composite Reliability (CR) menghasilkan nilai di atas 0,7 pada semua konstruk dimensi kinerja dosen (Hair Jr dkk., 2019). Nilai CR ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat menghasilkan skor yang stabil jika digunakan berulang kali. Evaluasi error varians juga menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator yang mengurangi reliabilitas konstruk secara signifikan.

Kesesuaian dengan Teori Aamodt

Hasil review menunjukkan bahwa prinsip validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam alat ukur kinerja dosen secara konsisten mengacu pada prinsip (K. Aamodt dkk., 2010) yaitu: Validitas: alat ukur harus mengukur dimensi yang sesuai dengan tujuan evaluasi. Reliabilitas: alat harus memberikan hasil yang konsisten antar waktu dan antar penilai. Praktikalitas: meskipun tidak semua penelitian menekankan aspek ini secara eksplisit, beberapa menyebutkan kemudahan penggunaan dan interpretasi sebagai kelebihan instrumen (Kurniawan dkk., 2024). Beberapa penelitian mencatat bahwa keterbatasan masih ada dalam aspek objektivitas penilaian dan kemungkinan bias penilai. Selain itu, masih sedikit studi yang menguji validitas kriteria, yakni membandingkan hasil penilaian kinerja dosen dengan indikator hasil nyata seperti capaian akademik atau kinerja lembaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), dapat disimpulkan bahwa alat ukur kinerja dosen yang terdiri dari dimensi efektivitas pengajaran, produktivitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kontribusi kelembagaan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Semua indikator pada instrumen terbukti valid secara konstruk dengan nilai loading faktor signifikan di atas 0,5. Selain itu, model CFA menunjukkan goodness-of-fit yang baik sesuai dengan standar yang direkomendasikan.

Reliabilitas alat ukur juga terbukti memadai dengan nilai Composite Reliability (CR) di atas 0,7 pada setiap konstruk, menandakan konsistensi internal yang tinggi dan kemampuan instrumen untuk menghasilkan hasil pengukuran yang stabil. Dengan demikian, instrumen ini dapat dipercaya dan digunakan secara efektif untuk mengevaluasi kinerja dosen di perguruan tinggi, memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kebijakan institusional.

Saran

Penelitian ini menyarankan agar perguruan tinggi menggunakan alat ukur kinerja dosen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan CFA untuk evaluasi yang lebih akurat dan terpercaya. Selain itu,



penting dilakukan pengembangan instrumen secara berkala agar tetap relevan dengan perubahan tugas dan kebijakan. Pelatihan bagi dosen dan pihak terkait juga diperlukan agar evaluasi dapat berjalan konsisten dan optimal. Hasil evaluasi hendaknya dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi dan karier dosen serta mendukung kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Terakhir, penelitian lanjutan dengan sampel lebih luas dan metode eksperimen sangat dianjurkan untuk memperkuat temuan dan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, K., Abel, N., Abeysekera, U., Abrahantes Quintana, A., Abramyan, A., Adamová, D., Aggarwal, M. M., Aglieri Rinella, G., Agocs, A. G., Aguilar Salazar, S., Ahammed, Z., Ahmad, A., Ahmad, N., Ahn, S. U., Akimoto, R., Akindinov, A., Aleksandrov, D., Alessandro, B., Alfaro Molina, R., ... Zynovyyev, M. (2010). Two-pion Bose-Einstein correlations in $\sqrt{s}=900$ collisions at $\sqrt{s}=900$ GeV. *Physical Review D*, 82(5), 052001. <https://doi.org/10.1103/PhysRevD.82.052001>
- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational Psychology: An Applied Approach*. Wadsworth.
- Arahman, H. (2023). Tingkat Akurasi dalam Analisis Perbandingan Metode ORESTE dengan PSI terhadap Penilai Kinerja Dosen. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 7–12.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Journal Of Communication Education*, 13(2). <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v13i2.187>
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka pelajar. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=8861704571319106468&hl=en&oi=scholar>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research, Second Edition*. Guilford Publications.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis. Dalam *Multivariate data analysis* (hlm. 785–785). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1074274>
- Hayati, S., & Lailatussaadah, L. (2016). Validitas dan reliabilitas instrumen pengetahuan pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan (pakem) menggunakan model rasch. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 16(2), 169–179.
- Kurniawan, A., Nurhakim, L., & Hidayat, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Islam Syekh-Yusuf). *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(3), Article 3. [https://doi.org/10.21927/literasi.2024.15\(3\).314-320](https://doi.org/10.21927/literasi.2024.15(3).314-320)
- Nyoto, N. (2021). Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i4.1792>
- Prabowo, B., Sembiring, R. G. P. B., & Irawati, L. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.354>
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., Kartowagiran, B., & Suranto, S. (2017). Model evaluasi kinerja dosen: Pengembangan instrumen untuk mengevaluasi kinerja dosen. *Jurnal penelitian dan evaluasi Pendidikan*, 21(2), 206–214.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Riyono, M. R. (2016). *TA: Analisis Pengaruh Kualitas Website Stikom Institutional Repositories (SIR) Pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya* [PhD Thesis, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya]. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/2074/>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. *Washington, DC, 10694(000)*, 3.

Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005).

Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). <http://103.180.95.17/index.php/jtijk/article/view/2100>