

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
DOSEN DALAM MELAKSANAKAN PROSES BELAJAR  
MENGAJAR DI PRODI KEBIDANAN MAGELANG  
POLITEKNIK KESEHATAN SEMARANG  
TAHUN AKADEMIK 2005 / 2006



TESIS

Untuk memenuhi persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Studi  
Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan  
Minat Manajemen Kesehatan Ibu dan Anak

Oleh :  
Mundarti  
NIM : E4A005031

PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2007

Pengesahan Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
DOSEN DALAM MELAKSANAKAN PROSES BELAJAR  
MENGAJAR DI PRODI KEBIDANAN MAGELANG  
POLITEKNIK KESEHATAN SEMARANG  
TAHUN AKADEMIK 2005 / 2006**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mundarti

NIM : E4A005031

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 25 Agustus 2007  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dra. Atik Mawarni, M.Kes.

Titi Suherni, SKM., M.Kes.

Penguji

Penguji

Dra. Chriswardani S., M.Kes.

Kunsianah, S.Pd., M.Kes.

Semarang, 31 Agustus 2007  
Universitas Diponegoro  
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Ketua Program

Dr. Sudiro, MPH., Dr., PH.  
NIP. 131 252 965

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mundarti

NIM : E4005031

Menyatakan bahwa judul “ FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DALAM MELAKSANAKAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI PRODI KEBIDANAN MAGELANG POLITEKNIK KESEHATAN SEMARANG TAHUN AKADEMIK 2005/2006” merupakan :

1. Hasil karya yang dipersiapkan dan disusun sendiri
2. Belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister ini atau program magister lainnya.

Oleh karena itu pertanggung jawaban tesis ini sepenuhnya berada pada diri saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Semarang, Agustus 2007  
Penyusun

Mundarti  
NIM. E4A005031

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mundarti  
Tempat/Tanggal Lahir : Kaliwungu - Kendal, 16 Oktober 1965  
Alamat : Krajan I RT.16, RW.V Kel.Secang  
Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang

Pendidikan yang telah ditempuh :

1. Tahun 1979 : Lulus SDN Plantaran I
2. Tahun 1982 : Lulus SMPN Kebun Merbuh
3. Tahun 1985 : Lulus SMAN Kendal
4. Tahun 1988 : Lulus DIII Keperawatan Semarang
5. Tahun 1994 : Lulus PPB (B) / Program Pendidikan Bidan (B)  
AKPER Soetopo Surabaya
6. Tahun 2000 : Lulus S1 Pendidikan UMM Magelang
7. Tahun 2001 : Lulus DIII Kebidanan Surabaya
8. Tahun 2002 : Lulus DIV Bidan Pendidikan UGM

Pekerjan :

1. Tahun 1989 – 2001 : Guru SPK Magelang
2. Tahun 2001-2003 : Dosen AKademi Kebidanan Magelang
3. Tahun 2003- Sekarang : Dosen Prodi Kebidanan Magelang  
Politeknik Kesehatan Semarang

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami Panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan ramat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Penyusunan tesis ini terselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. dr. Sudiro, MPH.,Dr.PH., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang beserta staf yang telah memberikan ijin dan membantu selama proses penelitian
2. Dra. Atik Mawarni, M.Kes., selaku pembimbing ke satu yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga terselesainya penyusunan tesis ini.
3. Titi Suherni, SKM., M.Kes, selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga terselesainya penyusunan tesis ini.
4. Dra.Chriswardani Suryawati, M.Kes., selaku penguji yang telah memberikan masukan guna perbaikan tesis ini.
5. Kunsianah, SPd.,M.Kes., selaku penguji yang telah memberikan masukan guna perbaikan tesis ini.

6. Seluruh dosen Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Munayarokh,SPd., M.Kes. selaku Ketua Program Studi Kebidanan Magelang yang telah memberikan ijin penelitian dan mengikuti pendidikan di MIKM Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
8. Responden serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
9. Suami dan anak-anakku tercinta, yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, pengertian, pengorbanan selama proses pendidikan hingga terselesainya tesis ini.

Demikian penyusunan tesis ini tidak lepas adanya kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan guna perbaikan selanjutnya serta semoga bermanfaat.

Semarang, Agustus 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

## DAFTAR TABEL

## TAFTAR TABEL

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran :

1. Uji validitas dan reliabilitas penelitian
2. Hasil pengolahan data penelitian
3. Kuesioner penelitian
4. Pertanyaan data dokumen dan FGD
5. Hasil data dokumen dan FGD

## ABSTRAK

Mundarti

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2005

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja dosen dinilai dari bagaimana melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam proses belajar mengajar. Prodi Kebidanan Magelang sebagai salah satu istitusi pendidikan diploma III jurusan kebidanan Politeknik Kesehatan Semarang proses belajarnya belum optimal, disamping dosen yang memiliki jabatan kualifikasi akademik masih terbatas. Tujuan penelitian adalah menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Tahun Akademik 2005/2006.

Penelitian ini merupakan penelitian *observasional*. Metode penelitian dengan pendekatan belah lintang (*crosssectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah total populasi dosen tetap Program Studi Kebidanan Magelang. Analisis bivariat dengan uji Chi Square dan analisis multivariat dengan uji statistik regresi logistik.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia ( $p=0,002$ ), pendidikan ( $p=0,038$ ), motivasi ( $0,002$ ), kepuasan ( $p=0,023$ ), persepsi imbalan ( $p=0,020$ ). Persepsi supervisi ( $p=0,023$ ) dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen ( $p=0,008$ ) dengan nilai  $\text{Exp}(b) = 25,670$  dan variabel kepuasan terhadap kinerja dosen ( $p=0,057$ ) dengan nilai  $\text{Exp}(b) = 11,209$ .

Saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini adalah meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar diikuti dengan peningkatan kepuasan dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar secara bersama-sama, disamping meningkatkan jumlah tenaga pendidik minimal sesuai kualifikasi akademik (S2) sesuai bidang keahlian.

Kata Kunci : Kinerja, Bidan

## ABSTRACT

Mundarti

The Influence factors of lecturer performance in implementing teaching-learning process in Midwifery Study Program of Magelang - Semarang Health Polytechnic, academic year 2005/2006.

Performance is an employee efficacy in completing a job. Lecturer's performance can be evaluated from the ability in planning, implementing, and evaluating the teaching-learning process. Magelang Midwifery Study Program as one of diploma III educational institutions in Midwifery Major of Semarang Health Polytechnic has not optimized yet in learning process, besides there was a limitation in number lecturers who have academic qualification. The research aim is to analyze the influence of lecturer performance in implementing teaching-learning process in Midwifery Study Program of Magelang for academic year 2005/2006.

The research is an observational. The method of the study is cross sectional. Population of the study is a total population of fulltime lecturers in Midwifery Study Program of Magelang. Bivariate analysis was testing by chi-square test and multivariate analysis was tested by logistic regression analysis test.

The analysis result showed there was a significant correlation between age ( $p=0.002$ ), education ( $p=0.038$ ), motivation ( $p=0.002$ ), satisfaction ( $p=0.023$ ), perception of compensation ( $p=0.020$ ), supervision perception ( $p=0.023$ ) with lecturer's performance in implementing teaching-learning process. Multivariate analysis result showed that there was an influence of motivation toward lecturer's performance ( $p=0.008$ ) with Exp value (b) = 25.670, and satisfaction to lecturer's performance ( $p=0.057$ ) with Exp value (b) = 11.209.

The recommendations based on the study is to increase lecturer's motivation in implementing teaching-learning process, followed by the increase of lecturer's satisfaction in implementing teaching-learning process simultaneously. Also, it is suggested to rise up the number of lecturers with academic qualification at least appropriate with their expertise.

Key words : performance, Midwife.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan kesehatan. Bidan sebagai tenaga kesehatan dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai standart, sehingga diharapkan dapat menurunkan Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi <sup>1,2</sup> Dalam upaya menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM kesehatan perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. <sup>1</sup>

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. <sup>3,4</sup> Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. <sup>3,5,6</sup> Menurut Undang–Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama metransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. <sup>7,8,9</sup>

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang

keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.<sup>10,11</sup> Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS).<sup>7,10</sup>

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup> Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.<sup>7,12</sup> Kemampuan dosen mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring. Penilaian ini dapat dilakukan oleh dosen sendiri, kepala sekolah maupun oleh peserta didik melalui persepsinya.<sup>13</sup>

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang karyawan, diantaranya adalah penilaian kinerja.<sup>14,15</sup> Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu sekali atau dua kali setahun.<sup>16</sup> Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.<sup>17</sup>

Perilaku individu seorang dosen dalam mencapai prestasi apa yang dikerjakan dipengaruhi oleh faktor individu, psikologi dan organisasi. Adapun factor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi pengalaman, ketrampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tanggung jawab, kepuasan kerja, persepsi, motivasi, kepemimpinan, imbalan, supervisi, kondisi kerja.<sup>18,19,20</sup>

Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresinya supaya dapat memberikan arti pada lingkungan sekitarnya.<sup>21</sup> Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Imbalan merupakan kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi.<sup>17,22,23</sup> Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.<sup>24</sup> Berdasarkan hasil penelitian Djuwita,<sup>25</sup> mengemukakan bahwa motif berprestasi berpengaruh sebesar 42,96 %, terhadap produktivitas kerjanya.

Prodi Kebidanan Magelang merupakan salah satu program studi dari jurusan kebidanan Poltekkes Semarang yang berada di kota Magelang dengan akreditasi B. Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah profesi kebidanan, maka sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik. Tenaga pendidik hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang keahlian.<sup>7</sup> Kualitas mutu lulusan bidan

tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui kinerja dosennya .

Berdasarkan studi pendahuluan bulan September 2006 di Prodi Kebidanan Magelang menunjukkan data sebagai berikut : jumlah pengajar seluruhnya 28 orang yang terdiri dari 11 orang (39 %) bidan dan 17 orang (61%) non bidan, Dari seluruh jumlah pengajar, 7 orang (25 %) diantaranya memenuhi kaulifikasi akademik magister yang terdiri dari S2 kebidanan 2 orang (7 %), S2 kesehatan 5 orang (18 %), sedang sisanya 21 orang (75 %) berpendidikan S1, DIV dan DIII. Jumlah peserta didik yang diampu rata2 sekitar 360– 400 mahasiswa.

Pada perencanaan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang berdasarkan dokumen kurikulum sebagian dosen tidak membuat SAP (Satuan Acara Pembelajaran). Pembuatan silabi awal semester mengalami penurunan dari 58 % pada tahun akademik 2004/2005 menjadi 43 % pada tahun akademik 2005/ 2006.

Rata-rata jumlah persentase kehadiran dosen pada kelas reguler dan ekstensi mengalami penurunan dari tahun akademik 2004/2005 sampai 2005/2006 serta belum mencapai target tatap muka yaitu dibawah 75 %, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1  
Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Kelas Reguler Tahun Akademik 2004/2005 sampai 2005 / 2006

No	Semester	Persentase Jumlah Kehadiran	
		2004/2005	2005 / 2006
1	Semester 1	79 %	73,5 %
2	Semester II	75,7 %	61,2 %
3	Semester III	87 %	75 %
4	Semester IV	84,8 %	64,8 %
5	Semester V	68 %	74,8 %
	Rata – rata	78,9 %	69,86 %

Sumber: Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademik 2004/2005, 2005/2006

Berdasarkan data tersebut dalam tabel 1.1 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen rata-rata mengalami penurunan pada kelas reguler dari 78,9 % tahun akademik 2004/2005 menjadi 69,86 % tahun akademik 2005/2006.

Tabel 1.2  
Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Kelas Ekstensi Tahun Akademik 2004/2005 sampai 2005/ 2006

No	Semester	Prosentase Jumlah Kehadiran	
		2004/2005	2005 / 2006
1	Semester 1	82 %	78 %
2	Semester II	73,8 %	63,3 %
3	Semester III	86 %	74,5%
4	Semester IV	84,8 %	68 %
5	Semester V	73,6 %	76, 8 %
	Rata – rata	80 %	72,12 %

Sumber: Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademik 2004/2005 , 2005/2006

Berdasarkan data tersebut dalam tabel 1.2 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen rata-rata mengalami penurunan pada kelas ekstensi dari 80 % % tahun akademik 2004/2005 menjadi 72,12 % tahun akademik 2005/2006. Pada proses evaluasi akhir semester nilai hasil ujian masuk ke bagian evaluasi hanya 30 % dosen yang tepat waktu.

Imbalan mengajar sesuai dengan SKS yang diampu dan tambahan transportasi sesuai dengan jumlah kehadiran pada program khusus. Pada kelas reguler dosen tetap mendapatkan gaji PNS dan tunjangan fungsional jabatan dosen. Pada pelaksanaan evaluasi pengajaran dosen mendapkan imbalan pembuatan soal, koreksi, pengawasan dan tambahan transportasi pada program khusus di luar istitusi. Pada pelaksanaan evaluasi banyak mata kuliah profesi kebidanan yang diujikan, sehingga penguji hanya melibatkan dosen bidan.

Kegiatan supervisi proses belajar mengajar terhadap kehadiran dosen berdasarkan informasi bagian kurikulum pada pertengahan

semester tidak dilakukan, baik melalui jurnal maupun ke lapangan langsung, sehingga tidak bisa dilakukan umpan balik, bimbingan dan pengarahan kepada seluruh dosen sebagai perbaikan PBM pada setengah semester berikutnya. Hasil penilaian kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar selama ini berdasarkan jumlah kehadiran dosen dalam jurnal dan jarang dilakukan umpan balik kepada seluruh dosen. Rapat evaluasi proses belajar mengajar hanya dilakukan akhir semester sekaligus menghadapi tahun ajaran baru

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap 6 mahasiswa pada bulan September secara insidental mengeluh beberapa dosen kinerjanya kurang dalam perencanaan, pelaksanaan PBM maupun evaluasi. Pada awal PBM hanya sebagian dosen yang memberikan silabi sebagai rencana pembelajaran yang akan dicapai dan sebagian menyerahkan setelah PBM berjalan serta ada yang tidak memberikan silabi sampai kuliah berakhir. Sebagian dosen tatap mukanya tidak terpenuhi sesuai dengan rencana dalam silabi, kadang tidak tepat waktu sehingga mengajar tidak sesuai dengan jumlah waktu dan materi yang harus dicapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang. Berdasarkan alasan tersebut selanjutnya perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang tahun akademik 2005 / 2006.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang belum optimal. Dari survey pendahuluan pada bulan September 2006 didapatkan data sebagian dosen tidak membuat SAP, pembuatan silabi oleh dosen mengalami penurunan dari tahun akademik 2004/2005 yaitu 58% menjadi 43 % pada tahun akademik 2005 / 2006. Pada pelaksanaan proses belajar mengajar rata-rata kehadiran dosen belum memenuhi standart kehadiran dosen > 75 % yaitu hanya tercapai 69,6 % pada kelas reguler dan 69,1 % pada kelas ekstensi. Beberapa dosen tidak memberikan umpan balik tugas-tugas perkuliahan. Nilai hasil ujian masuk ke bagian evaluasi hanya 30 % dosen yang tepat waktu. Disisi lain kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan) dan faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi serta faktor oragnisasi yang meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, nilai sosial dan supervisi.<sup>18,19,20</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah “ faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun akademik 2005 / 2006 “

## C. TUJUAN PENELITIAN

### 1. Tujuan Umum :

Mengetahui dan menganalisis faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran variabel usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- b. Mengetahui sejauhmana motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- c. Menganalisis hubungan antara usia dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- d. Menganalisis hubungan antara pendidikan dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- e. Menganalisis hubungan antara masa kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- f. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

- g. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- h. Menganalisis hubungan antara persepsi imbalan dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- i. Menganalisis hubungan antara persepsi supervisi dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
- j. Menganalisis pengaruh usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

#### D. MANFAAT PENELITIAN

##### 1. Bagi Politeknik Kesehatan Semarang

Sebagai bahan masukan dalam pembuatan kebijakan dan strategi penataan serta pengembangan dosen jurusan kebidanan

##### 2. Bagi Program Studi Kebidanan Magelang

Sebagai bahan masukan mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dan selanjutnya digunakan untuk mencari solusi dalam meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran

##### 3. Bagi MIKM Universitas Diponegoro

Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan penelitian untuk angkatan berikutnya

#### 4. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman langsung untuk melihat kenyataan di lapangan dan sebagai motivasi untuk dapat melakukan penelitian yang lain.

### E. RUANG LINGKUP

#### 1. Lingkup masalah

Masalah dibatasi pada faktor–faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam proses belajar mengajar

#### 2. Lingkup keilmuan

Bidang manajemen kinerja SDM pendidikan kebidanan

#### 3. Lingkup tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Kebidanan Magelang

#### 4. Lingkup metode

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan cross sectional

#### 5. Lingkup sasaran

Semua pendidik/dosen tetap Prodi Kebidanan Magelang

#### 6. Lingkup waktu

Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei – Juli 2007

### F. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh peneliti lain, antara lain sebagai berikut : <sup>26, 27</sup>

Tabel. 1.3  
Keaslian Penelitian

	Irfan <sup>26</sup>	Suhad <sup>27</sup>
Topik	Kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran (Program Diploma III)	Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar
Jenis penelitian /Desain	Explanatory, Desain Crossectional	Explanatory, Desain Crossectional
Variabel bebas	Pendidikan, masa kerja, pelatihan, motivasi, kompensasi, supervisi, gaya kepemimpinan	Variabel individu (pengalaman pelatihan dan persepsi beban kerja), variabel organisasi (persepsi imbalan dan persepsi supervisi) dan variabel psikologi (sikap terhadap PBM)
Varabel terikat	Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar	Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar
Counfoundi ng variabel	-	Status dosen
Sampel	Dosen tetap pada jurusan keperawatan	Dosen tetap dan tidak tetap pada program studi kesehatan masyarakat dan dan keperawatan
Tempat	Politeknik Kesehatan Kupang, NTT	STIKes Mahardika Cirebon Jawa Barat
Analisa	Univariat, Bivariat	Univariat, Bivariat, Multivariat

Penelitian yang dilakukan pada saat ini adalah tentang kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang sebagai variabel terikat dan variabel usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi sebagai variabel bebas. Jenis penelitian observasional bersifat diskriptif analitik, desain crosssectional, sampel dosen tetap dengan analisa univariat, bivariat dan multivariat

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KINERJA

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>15</sup> Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.<sup>28</sup>

Menurut Rogers kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan–tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor–faktor yang membentuk kinerja.<sup>18</sup> Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas–tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah pekerjaan.<sup>27</sup>

##### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Pada sistem kinerja

tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor – faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penilaian kinerja individu tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal ini oleh karena perilaku individu merupakan refleksi perilaku anggota group dan pimpinan. Motivasi berperan penting dalam mengubah perilaku pekerja. <sup>18,20</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. <sup>28</sup> Pengamatan dan analisis manajer tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal–hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/ demografis : usia, jenis kelamin., status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi. <sup>19,20</sup>

#### i. Variabel Individu

##### 1) Kemampuan

Kemampuan dan ketrampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan

seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Bukti memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal numeris, ruang dan perseptual merupakan peramal yang sah (valid) terhadap kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan peramal yang kuat dari kerja. Pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda terhadap orang, karena kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.<sup>16,17</sup>

## 2) Ketrampilan

Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Ketrampilan merupakan salah satu permasalahan tenaga kerja yang sangat penting. Sejumlah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki ketrampilan cukup, seperti : mampu membaca dan mengerti petunjuk-petunjuk operasional yang kompleks, cara kerja komputer, membuat kontrol kualitas secara statistik, membuat penilaian terhadap permintaan klien dan sebagainya.<sup>19,20,21</sup>

Sejumlah pekerja ternyata tidak memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus melakukan latihan dan reedukasi secara intensif terhadap karyawan. Para manajer harus bertanggung jawab untuk kebutuhan terpenuhinya karyawan-karyawan terampil dan mempertahankan mereka agar tidak pindah kerja pada perusahaan saingan.<sup>21</sup> Suatu tinjauan terhadap bukti telah

menemukan bahwa ketrampilan hubungan antar personal secara konsisten penting untuk kinerja kelompok kerja yang tinggi.<sup>20</sup>

### 3) Karakteristki / demografi

#### a) Usia

Kemungkinan besar hubungan antara usia dan kinerja merupakan isu yang penting selama dasawarsa yang akan datang. Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Makin tua, makin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan. Makin tuanya para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Disamping itu, pekerja yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda.<sup>20</sup>

#### b) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita. Beberapa telaah telah menjumpai bahwa wanita mempunyai tingkat keluar masuk /kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.<sup>20</sup>

#### c) Status perkawinan

Riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih

rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah.<sup>20,21</sup>

d) Masa kerja

Telah dilakukan tinjauan ulang yang meluas terhadap hubungan senioritas dan produktivitas. Bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan.<sup>20,21</sup>

e) Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian Widiastuti<sup>30</sup> dengan judul pengaruh beban kerja, motivasi dan kemampuan terhadap pegawai administrasi di bagian tata usaha Dinkes Propinsi Jawa Tengah menyatakan bahwa tingkat pendidikan di duga berhubungan positif dengan kinerja pegawai yaitu pada kelompok responden yang SLTA persentase kinerja sedang (60 %) lebih banyak dibandingkan yang kinerjanya rendah (33,4 %) dan kinerja tinggi (6,6 %) , sedangkan pada kelompok S1 persentase responden yang kinerjanya sedang (44,4 %) lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang kinerjanya tinggi (55,6 %).

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan

kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja. Kepuasan karyawan akan mendorong tumbuhnya loyalitas karyawan pada organisasi. Selanjutnya loyalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan produktivitas.<sup>21,23</sup>

ii. Variabel psikologi

1) Persepsi

Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresinya supaya dapat memberikan arti pada lingkungan sekitarnya. Individu menggunakan panca indra untuk mengenal lingkungan yaitu melalui pandangan, pendengaran, pengecapan dan pembauan. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan mengintepretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Cara seorang pekerja melihat keadaan sering mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku dari pada keadaan itu sendiri. Persepsi berperan dalam penerimaan rangsangan, mengaturnya dan menterjemahkan atau mengintepretasikan rangsangan yang sudah teratur itu untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.<sup>21</sup>

## 2) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Gypson mendefinisikan sikap adalah kesiap siagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan. Sikap tersusun atas tiga komponen kognitif, afektif dan perilaku. Istilah sikap/*attitude* pada hakekatnya merujuk ke bagian afektif tiga komponen itu. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek – aspek dari lingkungan kerja mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.<sup>19,20</sup>

## 3) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku individu (organisasi dinamis dalam sistem psiko-fisik individu) yang sangat menentukan dirinya secara khas dalam menyesuaikan diri atau berinteraksi dengan situasi atau lingkungannya. Menurut Gordon Allport kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang

menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Kepribadian seseorang terbentuk dari baik faktor keturunan maupun faktor lingkungan dalam kondisi situasional. Atribut kepribadian mempengaruhi perilaku organisasi. Penilaian kepribadian hendaknya digunakan bersama dengan informasi lain seperti ketrampilan, kemampuan dan pengalaman.<sup>29</sup>

#### 4) Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi pengajar berperan menumbuhkan gairah, rasa senang dan semangat mengajar. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan

14,19,20

#### 5) Belajar

Di dalam perilaku organisasi proses belajar didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup. Belajar itu sendiri melibatkan perubahan. Baik atau buruk dipandang dari tunjauan perilaku organisasi tergantung dari perilaku yang dipelajari. Karyawan bisa mempelajari perilaku yang tidak dikehendaki oleh manajemen misalnya perilaku selalu curiga dengan atasannya sehingga membatasi kapasitas produksinya. Tetapi pada umumnya karyawan lebih

sering perilaku yang disenangi atau diterima oleh manajemen meskipun kadang-kadang merupakan atauran yang tidak tertulis.<sup>18</sup>

iii. Variabel organisasi

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Stoner, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.<sup>22</sup>

2) Imbalan

Imbalan merupakan kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi.<sup>21</sup> Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya, mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang

pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.<sup>30</sup>

Tipe imbalan dapat dalam bentuk imbalan instrinsik (*intrinsic rewards*) yaitu perasaan orang akan kemampuan pribadi (*personal competence*) sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang baik dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yaitu berupa uang pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap dan imbalan sosial.<sup>30</sup>

### 3) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi fisik kerja mencakup diantaranya penerangan (cahaya), suara dan warna.<sup>31</sup>

Kondisi psikologi kerja adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini disebabkan pekerjaan yang monoton dan aktivitas yang tidak disukai. Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Untuk mengurangi perasaan bosan kerja, dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan serta pemberian motivasi dan rotasi kerja. Keletihan psikis dapat disebabkan oleh kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan

meningkatnya kesalahan dalam bekerja, absensi, *turn over* dan kecelakaan kerja. Kondisi temporer kerja adalah peraturan, lama jam kerja, waktu istirahat kerja dan perubahan pergantian (*shiff*) kerja.<sup>31</sup>

#### 4) Nilai sosial

Nilai (*value*) yang dianut oleh suatu bangsa atau masyarakat tertentu berisikan elemen–elemen yang “*jugmental*” seperti segala sesuatu yang dianggap baik, benar dan dikehendaki masyarakat setempat. Nilai penting dalam mempelajari perilaku organisasi karena nilai meletakkan dasar untuk mengerti tentang sikap dan motivasi serta pengaruhnya terhadap persepsi kita. Nilai sosial menempatkan nilai yang tertinggi kepada kecintaannya pada orang lain.<sup>31</sup>

#### 5) Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.<sup>32</sup> Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.<sup>24, 33</sup>

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan.<sup>29</sup> Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart dan kemudian dikomunikasikannya.<sup>28</sup>

Sastrohadiwiryono.S. mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun . Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu sekali atau dua kali dalam setahun.<sup>17</sup>

Penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur apa yang meliputi 1) penetapan standar kinerja, 2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini dan 3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus menerus bekerja lebih tinggi.<sup>34</sup>

#### a. Metode Penilaian Kinerja

Beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang, antara lain.<sup>26,34,35</sup>

##### 1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Skala itu dibagi dalam tujuh atau lima kategori . Karena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori

yang digunakan bersifat kualitatif yaitu dari sangat memuaskan sampai dengan tidak memuaskan.

2) *Critical Incidents* (Insiden kritis)

Penilai melakukan pada saat kritis saja yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagaimana sangat berhasil atau bahkan sebaliknya.

3) *Essay*

Penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung menggambarkan prestasi kerja karyawan yang luar biasa dari pada kinerjanya setiap hari.

4) *Work Standards* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

5) Skala penilaian grafik

Skala penilaian grafik memungkinkan penilai untuk memberikan nilai terhadap kinerja karyawan secara kontinyu.

6) Peringkatan Alternasi

Membuat peringkat karyawan yang terbaik sampai terjelek pada satu atau banyak ciri.

7) Perbandingan berpasangan

Membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya) setiap bawahan diberi pasangan dan dibandingkan dengan setiap bawahan lain.

#### 8) Naratif

Memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, esai dan metode tinjauan lapangan. Catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan.

#### 9) *Behaviorally Anchored Scales*

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

#### 10) *Management By Objective (MBO)*

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

#### d. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini penting untuk ditentukan apakah tujuan pengukuran untuk menilai hasil kinerja (*performance outcome*) ataukah menilai perilaku (*personality*). Oleh karena itu, suatu organisasi seharusnya membedakan antara *outcome* (hasil), perilaku (proses) dan alat pengukur kinerja yang tepat.

Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu : perilaku (proses), out put (produk langsung suatu aktivitas/program) dan *outcome* (*value added* atau dampak aktivitas/program). Perilaku, hasil dan nilai tambah merupakan variable yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya.<sup>18</sup>

Pengukuran kinerja meliputi aktivitas penetapan serangkaian ukuran atau indikator kinerja yang memberikan informasi sehingga memungkinkan bagi unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan *output* dan *outcome* terhadap masyarakat. Pengukuran kinerja bermanfaat untuk membantu manajer unit kerja dalam memonitor dan memperbaiki kinerja dan berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas publik.<sup>18</sup>

#### 1) Obyek pengukuran kinerja

##### a. Input

Input adalah semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan out put. Input dapat berupa bahan baku untuk proses, orang (tenaga, keahlian, ketrampilan), infrastruktur seperti gedung, peralatan dan teknologi.. Pengukuran input adalah pengukuran sumber daya yang dikonsumsi oleh suatu proses dalam rangka menghasilkan out put.<sup>18,36</sup>

##### b) Proses

Pengukuran evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam

program sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Oleh Stufflebeam diusulkan pertanyaan-pertanyaan untuk proses, antara lain sebagai berikut : <sup>36</sup>

- (1) Apakah pelaksanaan program sesuai dengan jadwal ?
- (2) Apakah staf yang terlibat didalam pelaksanaan program akan sanggup menangani kegiatan selama program berlangsung dan kemungkinan jika dilanjutkan ?
- (3) Apakah sarana dan prasarana yang disediakan dimanfaatkan secara maksimal
- (4) Hambatan-hambatan apa yang dijumpai selama pelaksanaan program.

c) Out Put / produk / hasil

Out put adalah hasil langsung dari suatu proses. Pengukuran evaluasi produk atau hasil diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah/input. Pengukuran out put adalah pengukuran keluaran langsung suatu proses. Evaluasi produk merupakan tahap akhir dari serangkaian evaluasi program. Pertanyaan yang dapat diajukan, antara lain :<sup>18,36</sup>

- (1) Apakah tujuan yang ditetapkan sudah tercapai
- (2) Pernyataan pernyataan yang mungkin dirumuskan berkaitan antara rincian proses dengan pencapaian tujuan.

(3) Dalam hal apa berbagai kebutuhan sudah dapat dipenuhi selama proses

(4) Apakah dampak yang diperoleh dalam waktu relatif panjang dengan adanya program

## 2) Teknik pengukuran kinerja.<sup>28,34</sup>

Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang paham tentang penilaian karyawan secara individual, antara lain :

### a) Penilaian bawahan oleh atasan

Penilaian atasan secara tradisional didasarkan atas asumsi bahwa atasan langsung adalah orang yang berkualitas untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realitas, obyektif dan adil.

### b) Penilaian atasan oleh bawahan

Lebih banyak perusahaan dewasa ini membiarkan bawahannya secara anonim menilai kinerja penyelia mereka yang disebut umpan balik dari bawah. Proses ini membantu manajer puncak mendiagnosa gaya manajemen, mengidentifikasi masalah – masalah orang yang potensial dan mengambil tindakan perbaikan dengan para manajer individual sebagaimana dituntut.

### c) Penilaian kelompok/rekan kerja

Penilaian rekan kerja berguna di saat atasan tidak memiliki kesempatan untuk mengobservasi setiap kinerja karyawan, tetapi rekan kerja anggota kelompok melakukannya. Penilaian ini digunakan untuk tujuan pengembangan.

d) Penilaian diri sendiri

Merupakan alat pengembangan diri yang memaksa karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan. Jika karyawan bekerja secara terisolasi dengan suatu ketrampilan yang unik, maka karyawan bisa menjadi satu satunya yang memiliki kualifikasi untuk menilai perilaku mereka sendiri. Penilaian karyawan jenis ini dapat berguna dan mejadi sumber kredibel untuk informasi penilaian.

e) Penilaian dari luar

Para ahli dari luar dipanggil untuk meninjau hasil kerja seorang pimpinan. Pihak luar mungkin akan melengkapi para manajer ini dengan dukungan profesional dalam membuat penilaian, tetapi jelas ada beberapa kekurangan, karena tidak mengetahui keseluruhan kontingensi di dalam organisasi.

f) Penilaian multisumber (umpan balik 360 derajat)

Banyak perusahaan telah memperluas gagasan umpan balik ke atas ke dalam apa yag mereka sebut umpan balik 360 derajat. Informasi kinerja disini dikumpulkan di sekeliling seorang karyawan dari para penyeliannya, bawahannya, rekan kerjanya dan pelanggan internal atau eksternal. Umpan balik umumnya digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dari pada untuk peningkatan upah.

## B. MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Oleh karena itu seorang manajer perusahaan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

### 1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja.<sup>23,37</sup>

Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan–dorongan, motif–motif ataupun perangsang–perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya, bahwa dorongan–dorongan atau motif–motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang mempunyai sifat majemuk dan dapat berubah–ubah dan berbeda–beda bagi setiap individu serta tak disadari oleh individu. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung

memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.<sup>23,31</sup>

Jaeludin S., berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja berkorelasi sebesar 0,663 terhadap produktivitas kerja.<sup>38</sup>

## 2. Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. <sup>15, 23</sup>

Menurut Lyman Porter dan Raymon akan sangat berguna bagi seorang manajer untuk memahami perilaku para karyawannya dalam organisasi, apabila mereka mau memandang motivasi para karyawannya tersebut dalam suatu system. Pandangan system mengenai motivasi para karyawan sebagai suatu kesatuan yang menyeluruh dan sebagai bagian dari pengarah dan pengembangan organisasi.

Seseorang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan , baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), selain itu orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Peterson dan plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena :

- 1) *The desire to live*, artinya mempunyai keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang yaitu bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya mempunyai keinginan untuk memiliki

- 3) *The desire for power*, artinya mempunyai keinginan akan kekuasaan
- 4) *The desire for recognition*, artinya mempunyai keinginan akan pengakuan

Menurut Lyman Porter dan Raymon Miles, motivasi kerja merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Ketiga faktor motivasi tersebut saling berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi.<sup>15,23,37</sup>

a. Karakteristik Individu

Setiap individu berbeda satu dengan yang lain dalam hal minat, sikap dan kebutuhan. Keadaan ini akan berpengaruh juga terhadap motivasi mereka dalam bekerja. Dengan mengetahui tingkat kebutuhan, sikap dan juga minat karyawan terhadap perusahaan, dapat dijadikan dasar untuk memotivasi karyawan tersebut. Bila karakteristik individu terpenuhi, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras sehingga kinerja akan naik.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi sebagian besar karyawan daripada suatu pekerjaan yang tidak memuaskan.

Menurut Frederick Herzberg, kepuasan kerja timbul dari dua rangkaian faktor terpisah yang disebut faktor pemuas

(*factor-factor motivator*) dan faktor bukan pemuas (*factor-factor higienis*). Penyebab kepuasan berkaitan dengan sifat pekerjaan dan dengan imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi tugas pekerjaan. Faktor bukan pemuas berasal dari hubungan individu dengan lingkungan organisasi (konteks pekerjaan) dimana pekerjaan itu dilakukan.

Tabel. 2.1.  
Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg

Faktor-faktor higienis	Faktor-faktor motivator
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan &amp; administrasi perusahaan</li> <li>• Pengawasan, teknis</li> <li>• Gaji</li> <li>• Hubungan antar pribadi, penyelia / mandor</li> <li>• Kondisi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Pengakuan, penghargaan</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Promosi / kenaikan pangkat</li> </ul>

Sumber : Ratnawati Y.<sup>15</sup>, Moh As'ad.<sup>23</sup>

c. Karakteristi Situasi Kerja

Karakteristik situasi kerja terdiri dari dua kategori, yaitu : lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai keseluruhannya. Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dan restu rekan sekerja dan akan tingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok rekan sekerja. Supervisor maupun pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan melalui suri tauladan dan instruksi, imbalan dan pujian serta sanksi, peningkatan gaji dan

promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan.<sup>15,23</sup>

Tindakan organisasi yang dimaksud meliputi system imbalan dan kultur organisasi. Seluruh kebijaksanaan organisasi menyangkut metode yang digunakan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dan kulturnya, semua terjelma dalam tindakan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Sistem balas jasa atau system imbalan organisasi umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kultur organisasi, norma, nilai dan keyakinan bersama para anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja individu.<sup>15,23</sup>

### 3. Teori Motivasi

Secara psikologi, aspek penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDMnya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.<sup>37,39</sup>

#### a. Teori Kebutuhan Tentang Motivasi

##### i. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :<sup>35,36</sup>

- a. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah (kebutuhan yang paling dasar)

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

ii. *Herzberg Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh *Frederick Herzberg*. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).<sup>23, 37</sup>

iii. *Achievement Theory*

David C. Mc Clelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “ virus mental “ yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan yaitu .<sup>37</sup>

- a. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- b. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)

- c. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)
- b. Teori Kognitif Tentang Motivasi.<sup>35</sup>

- i. *Expectancy Theory*

Victor H.Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

- ii. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. *Out come* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan.<sup>23,37</sup>

*Comparison person* yaitu puas tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi , apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu over compensation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya sendiri) atau sebaliknya *under*

*compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding/*comparison person*)<sup>23,37</sup>

iii. *Goal Setting Theory*

Edwin Locke mengemukakan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.<sup>37</sup>

## C. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.<sup>23</sup>

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hoppeck kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja,

kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.<sup>23</sup>

## 2. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yuki, teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :<sup>23,37</sup>

### 1) *Discrepancy theori*

Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada discrepancy antara *should be (expectation, needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standart minimum sehingga menjadi *negativ discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

## 2) *Equity theory*

Dikembangkan oleh Adams. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity dan inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain

Menurut teori ini elemen–elemen dari *equity* yaitu *input, out comes, comparison person* dan *equity-in equity*. Yang dimaksud dengan *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerja. Adapun yang dimaksud *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “ hasil “ dari pekerjaannya

*Comparison person* yaitu puas tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya sendiri) atau sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding/*comparison person*).<sup>23,37</sup>

### 3) *Two factor theory*<sup>23,37</sup>

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg. Berdasarkan atas penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

*Satisfiers (motivator)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *Achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan

*Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah faktor – faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relation, working condition, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Jadi, menurut teori ini, perbaikan *salary dan working conditions* tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Selanjutnya dikatakan oleh Herzberg, bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (*Motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*. *Satisfiers* kadang diberi nama lain sebagai,

*intrinsic factor, job content dan motivator*. Sedangkan sebutan lain yang sering digunakan untuk *dissatisfiers* ialah *extrinsic factor, Job context dan hygiene factor*.

Dari ketiga teori diatas, pemilihan atas teori mana yang akan dipakai adalah tergantung kepada tujuan pemakaiannya. Kalau orang akan mencari aspek–aspek pekerjaan yang merupakan sumber kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja di suatu tempat, maka teori dua faktor merupakan pilihan yang lebih tepat. Kalau orang ingin mengetahui kepuasan terhadap golongan gaji atau pangkat, mungkin sekali *Equity theory* akan lebih relevan. Apabila orang akan memprediksi efek dari kepuasan kerja, maka *disckrepancy theory* akan lebih cocok, karena lebih mencerminkan konsep tingkah laku yang *multiple determinism*.

### 3. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. <sup>23</sup>

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari–hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini bukan faktor yang utama.

Good Watson berpendapat bahwa dengan memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Jadi gaji atau upah bukanlah satu–

satunya faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang seperti yang telah disinggung oleh Herzberg dengan *Two factor theory* ternyata gaji atau upah termasuk dalam kelompok yang *dissatisfiers*. Harold E. Burt, mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja :

1) Faktor hubungan antar karyawan

- Hubungan antara manager dengan karyawan
- Faktor fisik dan kondisi kerja
- Hubungan sosial diantara karyawan
- Sugesti dari teman – teman sekerja
- Emosi dari situasi kerja

2) Faktor individual

- Sikap orang terhadap pekerjaannya
- Umur orang sewaktu bekerja
- Jenis kelamin

3) Faktor luar (*extern*)

- Keadaan keluarga karyawan
- Rekreasi
- Pendidikan (training, up grading )

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown, mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja :

1) Kedudukan (posisi)

2) Pangkat (golongan)

3) Umur

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

5) Mutu pengawasan

a. IMBALAN.<sup>29,40,41</sup>

Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi

Jika para anggota organisasi diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga trampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja.

## 2. Sistem Imbalan

Agar mencapai sarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan, maka sistem imbalan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan :<sup>29,40,41</sup>

- i. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- ii. Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- iii. Sistem imbalan mengandung prinsip keadilan yaitu bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula. Tentunya ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti masa kerja , jumlah tanggungan dan sebagainya, yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai meskipun melaksanakan pekerjaan yang sejenis.
- iv. Menghargai perilaku positif. Idealnya faktor kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, kejujuran, ketekunan dan berbagai perilaku positif lainnya.
- v. Pengendalian pembiayaan. Sistem imbalan harus pula mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya dikaitkan dengan produktivitas.

- vi. Kepatuhan pada peraturan perundang–undangan. Hal ini dilakukan untuk menjamin agar tenaga kerja mendapat perlakuan yang baik dari organisasi dan untuk menjamin agar para pekerja menerima haknya secara utuh apabila para pekerja tersebut menunaikan kewajibannya dengan baik.
- vii. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna. Artinya faktor kompensasi itu harus dibuat sedemikian rupa sehingga mudah diterapkan dalam praktek

Prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang paling sedikit tiga hal, yaitu :

- ii. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor krtitikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula (*Keadilan internal*)
- iii. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama (*Keadilan eksternal*)
- iv. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.

### 3. Tipe / Bentuk Sistem Imbalan :

#### a. Imbalan instrinsik (*Intrinsic rewards*)

Imbalan instrinsik (*Intrinsic rewards*) adalah imbalan – imbalan yang dinilai dalam diri mereka sendiri. Imbalan instrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan –

tindakan dari orang lain/hal-hal lainnya. Imbalan instrinsik yang masuk dalam katagori ini adalah hal-hal seperti perasaan orang-orang akan kemampuan pribadi (*personal competence*) sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan penyelesaian atau pencapaian pribadi dengan memperoleh tujuan atau sasaran, perasaan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena diberikan otonomi berkenaan dengan bagaimana sebuah aktivitas dilaksanakan, perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi akibat kesuksesan dalam bidang upaya-upaya pribadi yang keras, yang baru dan menantang, partisipasi dalam pengambilan keputusan.<sup>24, 29</sup>

b. Imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*)

Imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar, untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya dalam suatu organisasi. Uang merupakan imbalan ekstrinsik langsung yang paling sering digunakan dalam organisasi dan diberikan dalam berbagai bentuk gaji, bonus, komisi, opsi saham dan rencana-rencana pembagian keuntungan. Sedangkan Imbalan tidak langsung antara lain : asuransi, pesangon, pensiun, lembur, libur hari besar, cuti sakit, cuti hamil, fasilitas rumah dan kendaraan. Indikasi berbagai cara dimana uang digunakan sebagai imbalan ekstrinsik finansial meluas, sementara uang sama sekali bukan satu satunya imbalan ekstrinsik yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi.<sup>29,42</sup>

Jenis imbalan ekstrinsik yang lain selain uang/non finansial adalah pengakuan dan pujian dari atasan, pujian di depan publik, pemberian perhatian khusus terhadap pekerjaan yang dilakukan, promosi, kantor yang mewah, suasana kondusif, program rekreasi, dan imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang baru. Poin penting yang perlu dicatat mengenai imbalan-imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan tersebut semua dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang. Agar mendapatkan tunjangan pelengkap dan penghasilan tambahan, maka individu tersebut tergantung pada kepada kebijakan-kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu oleh atasannya.<sup>29,41</sup>

Pemberian imbalan ekstrinsik membawa implikasi penting terhadap desain system imbalan ekstrinsik. Pertama, organisasi mestilah berupaya memastikan sejauh mungkin bahwa imbalan-imbalan ekstrinsik mahal. Kedua, perhatian besar harus diberikan untuk meyakinkan bahwa imbalan-imbalan ekstrinsik yang diberikan kepada anggota organisasi tergantung pada kinerja yang efektif.<sup>29</sup>

## a. SUPERVISI

### a. Pengertian Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.<sup>24</sup> Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan

pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.<sup>32</sup> Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.<sup>33</sup>

Supervisi pengajaran adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.<sup>43</sup> Tujuan supervisi pendidikan adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan pemberi bantuan kepada pengajar (guru, dosen) agar mampu membina dirinya sehingga semakin mampu dan trampil dalam menjalankan usaha-usaha yang menunjang proses belajar mengajar.<sup>44</sup>

b. Prinsip Supervisi<sup>45,46</sup>

a. Ilmiah (scientific)

- 1) Berdasarkan data obyektif
- 2) Perlu alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi dan sebagainya.
- 3) Dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontinu

b. Demokratis

Bantuan yang diberikan kepada pengajar (guru, dosen) berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan

kehangatan sehingga pengajar merasa nyaman untuk mengembangkan tugasnya

c. Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau istilah dalam supervisi “*sharing of idea, sharing of experience*”, memberi *support*/mendorong, mensimulasi pengajar sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Konstruktif dan kreatif

Setiap pengajar akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.

c. Fungsi Supervisi <sup>44,47</sup>

- a. Fungsi pelayanan (service activity), kegiatan pelayanan untuk peningkatan profesionalnya.
- b. Fungsi penelitian, untuk memperoleh data yang obyektif dan relevan.
- c. Fungsi kepemimpinan, usaha untuk memperoleh agar yang disupervisi dapat memecahkan sendiri masalah yang sesuai dengan tanggung jawab profesinya.
- d. Fungsi manajemen, supervisi dilakukan sebagai kontrol atau pengarahan.
- e. Fungsi evaluasi, supervisi dilakukan untuk mengetahui hasil atau kemajuan yang diperoleh.
- f. Fungsi supervisi sebagai bimbingan.

g. Fungsi supervisi sebagai pendidikan dalam jabatan (*in service education*) khususnya bagi tenaga pengajar muda.

d. Teknik Supervisi <sup>46</sup>

Secara garis besar digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik perseorangan

Adalah bantuan yang dilakukan secara sendiri oleh petugas supervisi, baik didalam kelas maupun di luar kelas dengan maksud memberikan bimbingan perseorangan atau individu.

1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Adalah kunjungan yang dilakukan oleh pengawas/kepala sekolah ke sebuah kelas, baik ketika kegiatan sedang berlangsung untuk melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar ataupun ketika kelas sedang kosong atau berisi siswa tetapi guru sedang tidak mengajar

2) Mengadakan observasi kelas (*classroom observation*)

Adalah kunjungan yang dilakukan supervisor, baik pengawas/kepala sekolah ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung dikelas. Contoh, pengawas menyaksikan guru sedang mengajar tidak menggunakan alat pelajaran, padahal materi tersebut sangat memerlukan alat pelajaran.

3) Mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*)

Hal ini dilakukan apabila ada masalah khusus pada individu pengajar, yang penyelesaiannya tidak boleh didengar orang lain

4) Mengadakan wawancara kelompok (*group interview*)

Diskusi hendaknya dalam posisi lingkaran bundar dan pewawancara duduk didalam lingkaran diantara anggota kelompok dimana masing-masing anggota kelompok memiliki kedudukan dan hak yang sama

b. Teknik kelompok

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Dapat terlaksana dengan baik apabila masing-masing warga sekolah mempunyai hak yang sama dalam mengemukakan pendapat dan segala informasi dapat dengan segera sampai kesemua warga dengan cepat dan isi yang tepat pula. Kepala sekolah akan memenuhi fungsinya dengan baik yaitu fungsi pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*) dan pengkomunisian (*communicating*), apabila rapat dilakukan secara rutin.

2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*)

Diskusi kelompok dapat diselenggarakan dengan mengundang atau mengumpulkan guru-guru bidang studi sejenis atau berlainan jenis sesuai keperluannya.

3) Mengadakan penataran (*in-service training*)

Dapat dilakukan di sekolah sendiri dengan mengundang nara sumber atau diselenggarakan bersama antar beberapa sekolah

#### 4) Seminar

Cara yang baik apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh, serius, cermat, mengikuti presentasi dan acara tanya jawab. Tidak sekedar mencari sertifikat sebagai persyaratan pemenuhan jabatan fungsional guru/dosen.

#### e. Tata Cara Pelaksanaan Supervisi <sup>44</sup>

- a. Supervisi hendaknya dilaksanakan dengan persiapan dan perencanaan yang sistematis.
- b. Supervisor hendaknya memberitahukan kepada orang-orang yang bersangkutan tentang rencana supervisinya.
- c. Agar memperoleh data yang lengkap, supervisor hendaknya jangan hanya menggunakan satu macam teknik, melainkan beberapa teknik seperti wawancara, observasi, kunjungan kelas dan lain sebagainya.
- d. Laporan hasil supervisi hendaknya dibuat rangkap, satu lembar untuk pejabat yang akan diberi laporan dan satu lembar lagi untuk yang disupervisi.
- e. Penilaian dalam supervisi hendaknya dituangkan dalam format-format, seperti checklist atau rating scale.
- f. Penilaian masing-masing komponen/kegiatan yang dititikberatkan dari beberapa aspek agar dicari rata-ratanya.
- g. Dibuat rekapitulasi hasil penilaian berdasarkan nilai semua komponen.

## F. PENDIDIKAN DAN PROSES BELAJAR MENGAJAR

### 1. Pendidikan

Pengertian Pendidikan menurut Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>40</sup>

Menurut Combs ada 12 subsistem dalam pendidikan :<sup>3</sup>

#### a. Tujuan

Menjelaskan tentang apa yang hendak dicapai oleh sistem pendidikan. Merupakan panduan dan acuan bagi seluruh kegiatan dalam sstem pendidikan.

#### b. Mahasiswa

Peserta dalam proses pendidikan, anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidkan pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu

#### c. Manajemen

Merupakan segala kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan dan penilaian dalam sistem pendidikan.

#### d. Struktur dan jadwal waktu

Menjelaskan tentang cara pelaksanaan kegiatan dan pengaturan waktu untuk mencapai tujuan

e. Materi

Materi/bahan merupakan hal pokok yang perlu disampaikan oleh pengajar dan perlu dipelajari oleh mahasiswa untuk mencapai ketrampilan akhir yang menjadi tujuan pendidikan. Materi ini dalam rencana sistematis yang disebut kurikulum. Kurikulum berfungsi sebagai pedoman kegiatan belajar mengajar.

f. Tenaga pengajar dan pelaksana

Merupakan tenaga penggerak sistem pendidikan yang membantu terciptanya kesempatan belajar dan memperlancar proses pendidikan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan

g. Alat bantu belajar

Berfungsi memungkinkan terjadinya proses belajar yang lengkap, menarik dan beragam. Contoh buku pelajaran, papan tulis, peta, peralatan laboratorium, audiovisual dll.

h. Fasilitas

Secara sempit sebagai kampus yang terdiri dari gedung dan perlengkapannya. Secara luas, sebagai tempat terjadinya proses pendidikan, sehingga secara luas proses pendidikan dapat terjadi dimana saja, tidak hanya dikampus tetapi juga diluar kampus.

i. Teknologi

Merupakan cara yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan dari segi proses maupun keluaran

j. Kendali Mutu

Kendali mutu bersumber kepada sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan falsafah hidup bangsa. Sistem nilai dan falsafah bangsa menjadi standar untuk menyeleksi masukan sistem, mengidentifikasi proses yang tepat dan mengevaluasi sistem pendidikan.

k. Penelitian

Penelitian pendidikan menghasilkan informasi untuk memperbaiki pengetahuan

l. Biaya Pendidikan

Merupakan sub-sistem yang berfungsi melancarkan kelangsungan proses pendidikan. Biaya pendidikan menjadi indikator dari tingkat efisiensi sistem pendidikan

Keberhasilan sistem pendidikan tergantung pada interaksi fungsional sub-subsistem secara keseluruhan, dikenal dengan proses pendidikan. Proses pendidikan adalah proses transformasi atau perubahan kemampuan potensi individu peserta didik/mahasiswa menjadi kemampuan nyata untuk meningkatkan taraf hidupnya lahir dan batin. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.<sup>3</sup>

Masukan (*input*) bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas serta sarana yang mendukung terlaksananya proses belajar mengajar. Program studi merupakan pedoman penyelenggaraan pendidikan akademik dan atau profesional yang diselenggarakan atas dasar kurikulum serta ditujukan agar mahasiswa dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan sasaran kurikulum.<sup>3</sup>

## 2. Proses Belajar Mengajar

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara pendidik/dosen dan peserta didik/mahasiswa merupakan syarat utama berlangsung proses belajar mengajar.<sup>3</sup>

Proses dalam pengertian disini, merupakan interaksi semua komponen atau unsur yang terdapat dalam belajar mengajar yang satu sama lainnya saling berhubungan (interdependent) dalam ikatan untuk mencapai tujuan. Yang termasuk dalam komponen belajar mengajar antara lain tujuan instruksional yang hendak dicapai dalam perencanaan pembelajaran, materi pelajaran, metode mengajar dan alat peraga yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran (proses belajar mengajar) dan evaluasi sebagai tolak ukur tercapai tidaknya tujuan.<sup>3</sup>

Dalam Proses belajar mengajar, dosen sebagai pengajar akan menggunakan pedoman dalam kurikulum dalam menjalankan tugasnya. Melalui proses belajar mengajar terjadi penyampaian informasi dan ilmu pengetahuan serta penanaman nilai-nilai maupun sikap. Pada akhir suatu proses pendidikan, khususnya pendidikan tinggi akan diperoleh lulusan (out put) yang dapat mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan.<sup>3</sup>

## G. TUGAS, PERAN DAN KOMPETENSI PENDIDIK / DOSEN

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan

pengabdian masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.<sup>48</sup>

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>48</sup>

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya yaitu ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan ditempat tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesian. Kualifikasi akademi dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademi minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.<sup>48</sup> Menurut Djuwita berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa strategi pengembangan dosen dan motif berprestasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dosen.<sup>25</sup>

Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan serta melakukan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.<sup>48, 49</sup>

Dalam melaksanakan tugas keprofesian dosen selain memiliki hak kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik dan kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan, maka juga memiliki kewajiban sebagai berikut::

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
- d. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang – undangan, hukum dan kode etik serta nilai agama dan etika
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

1. Tugas Pendidik / Dosen <sup>49,50,51</sup>

- a. Sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada mahasiswa.
- b. Dalam bidang kemanusiaan, harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para mahasiswanya. Materi apapun yang diberikan hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi mahasiswanya. Bila seorang dosen dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada mahasiswanya. Para mahasiswa akan enggan menghadapi dosen yang tidak menarik.

2. Peran Pendidik / Dosen. <sup>49,50,51</sup>

Peranan dan kompetensi pendidik / dosen dalam proses belajar mengajar, meliputi banyak hal sebagaimana dikemukakan oleh Adam & Decey dalam *Principles Student Teaching*, antara lain sebagai pengajar, pemimpin, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspediter, perencana, supervisor, motivator dan konselor. Yang akan dikemukakan disini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut, antara lain sebagai :

- a. Demonstrator :
- b. Pengelola kelas
- c. Mediator dan fasilitator
- d. Evaluator

- e. Pengadministrasian
- f. Pribadi
- g. Psikologis

### 3. Kompetensi Pendidik / Dosen

#### a. Kompetensi pribadi

- 1) Mengembangkan kepribadian
  - a) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
  - b) Sebagai warga negara yang berjiwa pancasila dalam masyarakat
  - c) Mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyarkan sebagai jabatan dosen
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
  - a) Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
  - b) Berinteraksi dengan mesarakat untuk penunaian misi pendidikan
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
  - a) Membimbing mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar
  - b) Membimbing mahasiswa yang berkelainan dan berbakat khusus
- 4) Melaksanakan administrasi pendidikan
  - a) Menenal pengadministrasian pendidikan
  - b) Melaksanakan kegiatan administrasi pendidikan
- 5) Melakukan penelitian untuk keperluan pengajaran
  - a) Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah
  - b) Melaksanakan penelitian

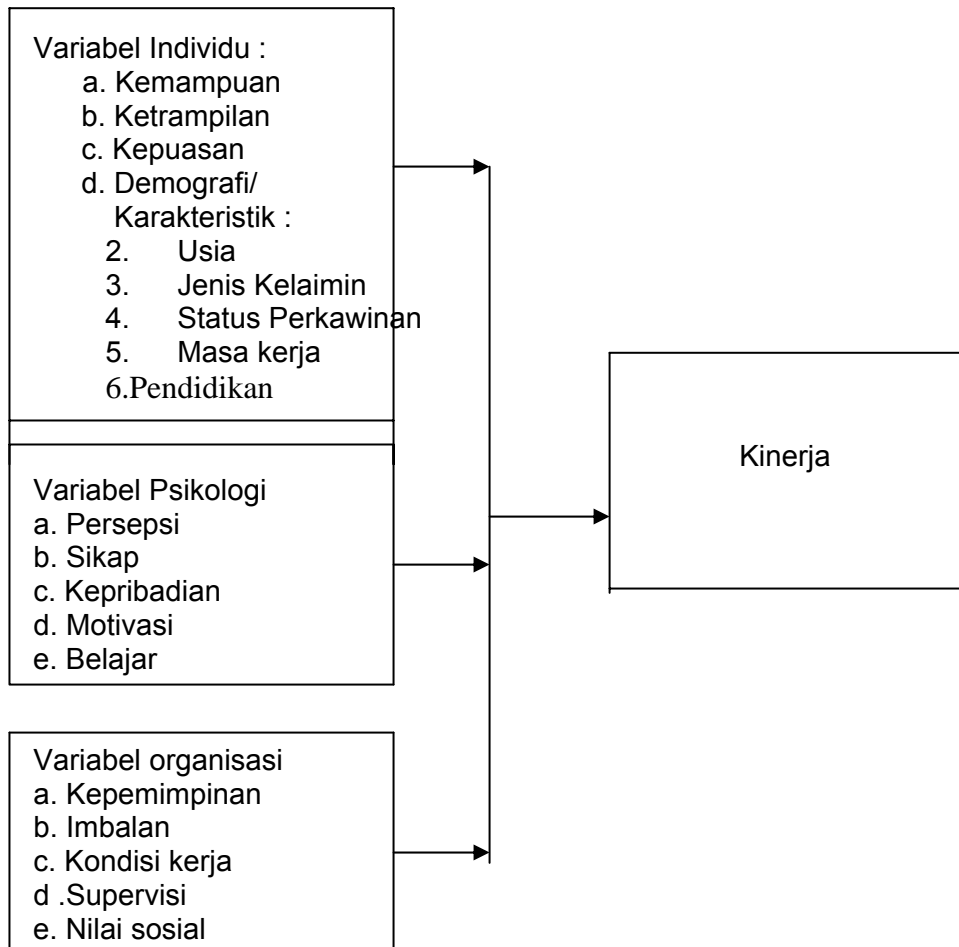
b. Kompetensi profesional

- 1) Menguasai landasan pendidikan
  - a) Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
  - b) Mengetahui fungsi institusi pendidikan dalam masyarakat
  - c) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
- 2) Menguasai bahan pengajaran
  - a) Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan
  - b) Menguasai bahan pengayaan (bahan penunjang yang relevan dengan bidang studi dan profesi)
- 3) Menyusun program pengajaran
  - a) Menetapkan tujuan pembelajaran
  - b) Menentukan bahan/materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran
  - c) Menentukan metode/strategi belajar mengajar
  - d) Menentukan alat peraga pengajaran yang dapat digunakan untuk memperjelas, mempermudah penerimaan materi serta dapat menunjang tercapainya tujuan
  - e) Menetapkan sumber belajar seperti buku sumber/perpustakaan, laboratorium dll
  - f) Menentukan alat penilaian yang dapat mengukur tercapainya tujuan pembelajaran
- 4) Melaksanakan program pengajaran
  - a) Mengatur ruangan belajar
    - Mengkaji berbagai tata ruang belajar

- Mengkaji sarana prasarana belajar
  - Mengatur ruang belajar yang tepat
- b) Memulai pembelajaran
- Menyampaikan bahan pengait/apersepsi
  - Memotivasi peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar
- c) Mengelola kegiatan pembelajaran
- Menyampaikan bahan pembelajaran.
  - Memberi contoh
  - Menggunakan alat & media pembelajaran
  - Memberi kesempatan peserta didik untuk terlibat secara aktif serta memberi penguat
- d) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
- Mengkaji prinsip- prinsip pengelolaan kelas
  - Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi suasana belajar mengajar
  - Menciptakan suasana belajar mengajar yang baik
  - Menangani masalah pengajaran dan pengelolaan
- e) Mengelola interaksi belajar mengajar
- Mengkaji cara mengamati kegiatan belajar mengajar
  - Dapat mengamati kegiatan belajar mengajar
  - Menguasai berbagai ketrampilan dasar mengajar
  - Dapat menggunakan berbagai ketrampilan dasar mengajar
  - Dapat mengatur peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar

- f) Mengakhiri pembelajaran
  - Menyimpulkan materi pembelajaran
  - Memberi tindak lanjut sesuai topik yang dibahas atau topik selanjutnya
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
  - a) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
    - Mengkaji konsep dasar penilaian
    - Mengkaji berbagai teknik penilaian
    - Menyusun alat penilaian
    - Mengkaji cara mengolah dan menafsirkan data untuk menetapkan taraf pencapaian mahasiswa
    - Dapat menyelenggarakan penilaian pencapaian mahasiswa
  - b) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
    - Penyelenggarakan penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar
    - Dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar

## H. KERANGKA TEORI



Sumber : Gibson,<sup>19,41</sup> Robbins<sup>20</sup>

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat

Kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar

2. Variabel Bebas

a. Usia

b. Pendidikan

c. Masa kerja

d. Motivasi kerja

e. Kepuasan kerja

f. Persepsi imbalan

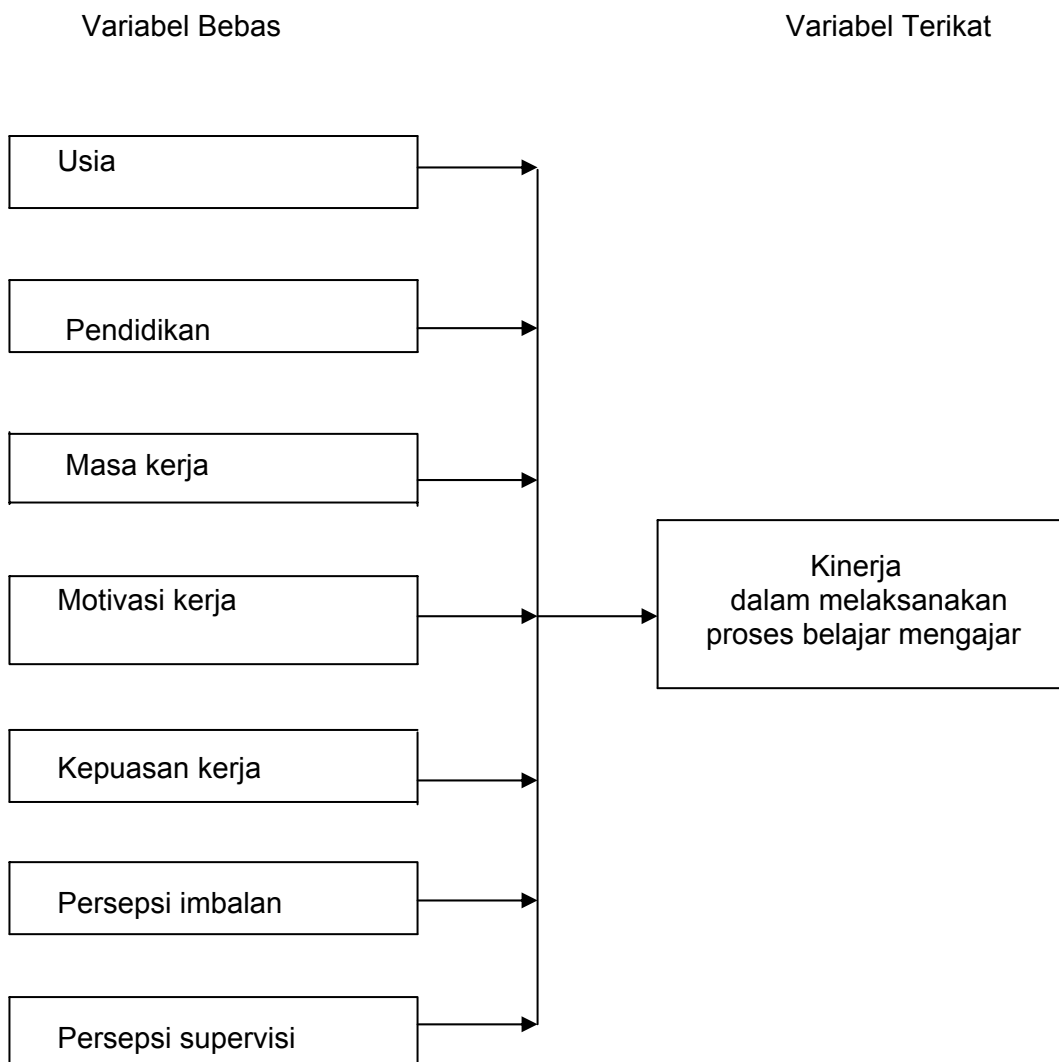
g. Persepsi supervisi

#### B. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan usia dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
2. Ada hubungan pendidikan dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
3. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
4. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
5. Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

6. Ada hubungan persepsi imbalan dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
7. Ada hubungan persepsi supervisi dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar
8. Ada pengaruh usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dengan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

### C. Kerangka Konsep Penelitian



## D. Rancangan Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian observasional yang dilakukan bersifat diskriptif analitik yang akan mengungkap faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar

### 2. Waktu Pengumpulan data

Pendekatan yang digunakan untuk penyusunan adalah dengan pendekatan belah lintang (*cross sectional*) yang menggambarkan keadaan sesaat melalui analisa data primer dan data skunder pada saat dilakukan penelitian

### 3. Metode Pengumpulan data

#### a. Jenis Data

##### 1) Data Primer

Pengambilan data primer dilakukan pada saat berlangsungnya penelitian tentang usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen Prodi Kebidanan Magelang dalam melaksanakan proses belajar mengajar

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari hasil laporan akademik semester genap tahun akademik 2005/2006 yang meliputi dokumen SAP, silabi, jurnal dosen, pelaksanaan evaluasi pembelajaran Program Studi Kebidanan Magelang

#### b. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer melalui kuesioner sebelum disebarkan ke responden, maka terlebih dahulu peneliti memberikan pelatihan kepada pelaksana penelitian sehingga

dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah pelaksana memahami dengan jelas petunjuk pengisian kuesioner, maka selanjutnya pelaksana peneliti melaksanakan penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi sejujur-jujurnya dengan penjelasan secara serentak dan mudah dipahami responden pada ruang yang sudah disediakan. Untuk melengkapi data kuesioner tersebut, maka langkah selanjutnya dilakukan diskusi kelompok terarah/Focus Group Discussion (FGD ) kepada 8 orang responden (kurikulum, evaluasi, praktek /kemahasiswaan, bidan, perawat, D3, D4/S1 dan S2). Tujuan dilakukan FGD agar responden dapat mengeksplorasi lebih dalam dan mengungkapkan pernyataan yang tidak tertuang dalam kuesioner. Pengumpulan data sekunder melalui telaah dokumen kurikulum yang meliputi dokumen SAP, Silabi, jurnal dosen dan kisi-kisi soal

#### 4. Populasi dan Sampel Penelitian

##### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.<sup>52</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik/dosen tetap Program Studi Kebidanan Magelang

##### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>53</sup> Sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 28 pendidik/dosen tetap Prodi Kebidanan Magelang dengan kriteria inklusi sebagai berikut :

- 1) Bersedia mejadi responden

- 2) PNS
- 3) Telah memiliki SK fungsional dosen maupun belum memiliki SK fungsional dosen
- 4) Tidak menjabat sebagai ketua Program Studi Kebidanan Magelang pada semester genap (Maret S/d Agustus 2006) tahun akademik 2005/2006
- 5) Telah melakukan proses belajar mengajar semester genap (Maret – Agustus 2006) tahun akademik 2005/ 2006

#### 5. Definisi Operasional Variabel Skala Penelitian

##### a. Kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan responden didalam menyelesaikan pekerjaan dengan obyek penilaian pada proses yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan meliputi menyusun silabi, berdiskusi dengan team teaching, membuat SAP, menentukan metode, alat peraga, media, sumber belajar, rencana bahan ujian dan pelaksanaan memberikan kuliah, tugas terstruktur sesuai dengan SAP dan jadwal serta melakukan evaluasi mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya, memberi umpan balik hasil belajar

Kinerja dosen diketahui berdasarkan respon atas 28 pernyataan yang terdiri dari 17 pernyataan positif dan 11 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal.

Untuk sebaran data tidak normal, maka penggolongan katagori menggunakan nilai median yaitu dengan harga : 82,5

1. Kinerja rendah :  $x < \text{median}$
2. Kinerja tinggi :  $x \geq \text{median}$

Skala pengukuran : nominal

b. Usia

Usia didefinisikan umur responden pada bulan maret 2006 (awal proses belajar mengajar semester genap tahun akademik 2005 / 2006) serta diukur berdasarkan jumlah tahun, bila usia  $\geq 0,5$  dibulatkan keatas dan bila  $< 0,5$  dibulatkan kebawah. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi variabel berskala interval menjadi variabel berskala nominal. Untuk sebaran data tidak normal, maka penggolongan kategori menggunakan nilai median yaitu dengan harga : 38.

1. Usia muda :  $x < \text{median}$
2. Usia tua :  $x \geq \text{median}$

Skala pengukuran : nominal

c. Pendidikan

Pendidikan didefinisikan tingkat pendidikan responden berdasarkan jenjang pendidikan S2 atau S1/DIV/ DIII. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi variabel berskala ordinal menjadi variabel berskala nominal sebagai berikut :

1. Pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademik : S1, DIV.DIII
2. Pendidikan sesuai kualifikasi akademik : S2

Skala pengukuran nominal.

d. Masa kerja

Masa kerja didefinisikan sebagai lama kerja responden sejak menjadi PNS sampai dengan pada saat melakukan PBM pada awal semester genap Maret 2006 serta diukur berdasarkan jumlah tahun, bila lama kerja  $\geq 0,5$  dibulatkan keatas dan bila  $< 0,5$  dibulatkan kebawah. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total masa kerja dalam tahun. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data tidak normal, maka penggolongan kategori menggunakan nilai median yaitu dengan harga : 38

1. Masa kerja rendah:  $x < \text{median}$

2. Masa kerja rendah:  $x \geq \text{median}$

Skala pengukuran : nominal

e. Motivasi kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri responden untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi dorongan terhadap tanggung jawab PBM, pencapaian prestasi mahasiswa, imbalan dan aktualisasi diri dalam PBM.

Motivasi dosen diketahui berdasarkan respon atas 10 pernyataan yang terdiri dari 6 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi

berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data normal, maka analisis deskriptif digolongkan subyek ke dalam 2 katagori yang dihitung berdasarkan nilai mean yaitu dengan harga : 42,93

1. Motivasi kerja rendah :  $x < \text{mean}$

2. Motivasi kerja tinggi:  $x \geq \text{mean}$

Skala pengukuran : nominal

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan kesesuaian apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dialami responden dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kepuasan penyusunan silabi dan pengajaran secara team, kesesuaian mata kuliah yang ditugaskan dengan bidang keahliannya, jumlah sks yang diampu, alat peraga yang tersedia, luas ruang pembelajaran dan kesempatan mengikuti seminar/pelatihan.

Kepuasan dosen diketahui berdasarkan respon atas 10 pernyataan yang terdiri dari 4 pernyataan positif dan 6 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi berbagai variabel berskala ordinal menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data normal, maka analisis deskriptif digolongkan subyek ke dalam 2 katagori yang dihitung berdasarkan nilai mean yaitu dengan harga : 35,68

1. Kepuasan kerja rendah :  $x < \text{mean}$

2. Kepuasan kerja tinggi :  $x \geq \text{mean}$

Skala pengukuran : nominal

g. Persepsi imbalan

Persepsi imbalan didefinisikan sebagai persepsi responden terhadap segala bentuk imbalan dalam bentuk finansial (gaji, honor, insentif) dilihat dari jumlah, kecukupan, rasa keadilan, proporsional dengan beban kerja, waktu pemberian dan dalam bentuk non finansial seperti mengikuti seminar, lokakarya, pendidikan dan pelatihan serta program rekreasi.

Persepsi imbalan diketahui berdasarkan respon atas 16 pernyataan yang terdiri dari 9 pernyataan positif dan 7 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data normal, untuk analisis deskriptif digolongkan subyek ke dalam 2 katagori yang dihitung berdasarkan nilai mean yaitu dengan harga : 59,07

1. Persepsi imbalan kurang :  $x < \text{mean}$

2. Persepsi imbalan baik :  $x \geq \text{mean}$

Skala pengukuran : nominal

h. Persepsi supervisi

Persepsi supervisi adalah persepsi dosen terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi (pembinaan, bimbingan, pengarahan dan pengawasan) ketua program studi terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar yang meliputi persiapan program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, mengatasi masalah pelaksanaan

program pengajaran, pelaksanaan penilaian hasil prestasi peserta didik dan penilaian proses belajar mengajar yang telah dilakukan dosen

Persepsi supervisi diketahui berdasarkan respon atas 10 pernyataan yang terdiri dari 6 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden perkelompok variabel penelitian. Untuk analisis selanjutnya digolongkan subyek kedalam 2 kategori, berdasarkan gambaran univariatnya yaitu membagi berbagai variabel berskala interval menjadi variabel dengan skala nominal. Untuk sebaran data normal, maka analisis deskriptif digolongkan subyek ke dalam 2 katagori yang dihitung berdasarkan nilai mean yaitu dengan harga : 29,11

1. Persepsi supervisi kurang:  $x < \text{mean}$
2. Persepsi supervisi baik :  $x \geq \text{mean}$

Skala pengukuran : nominal

## 6. Instrumen Penelitian dan Cara Penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket yang digunakan untuk menilai kinerja dosen dalam proses belajar mengajar, usia, pendidikan , masa kerja , motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas.<sup>52,53,54,</sup>

Kuesioner dalam penelitian ini sebelumnya diuji cobakan terlebih dahulu kepada 15 responden dosen Program Studi Kebidanan Semarang yang mempunyai karakteristik hampir sama dengan responden yang akan diteliti. Pemilihan responden dilakukan dengan

pertimbangan mempunyai ciri-ciri yang hampir sama dengan responden yaitu latar belakang dosen sama perawat dan bidan.,mata kuliah yang diampu sama, mahasiswa yang diampu sama calon bidan. Pengolahan data hasil uji coba kuesioner dengan bantuan komputer program *SPSS for window* untuk menguji validitas dan reliabilitas

#### 1) Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur yaitu dengan melihat antara nilai tiap item pernyataan dengan nilai total uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for window* . Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah apabila  $p \leq 0,05$ , maka dinyatakan valid.

Rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (N \sum X)^2] [N \sum Y^2 - (N \sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

X = skor item pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

XY = skor pertanyaan dikalikan dengan skor total

N = Jumlah respondem

Hasil perhitungan dengan rumus product moment menunjukkan nilai  $r_{hitung}$ , kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , dengan *significant product moment* sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah tidak valid

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas Alpha Cronbach, oleh karena nilai jawaban diberi skor bersekala . Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS dan dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha \geq 0,6$  .

Rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

- $\alpha$  : Koefisien reliabilitas yang dicari  
 $k$  : Jumlah butir pertanyaan/pernyataan  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians butir pertanyaan  
 $S_t^2$  : Varians total

Uji validitas dan reliabilitas terhadap 15 orang dosen di Prodi Kebidanan Semarang dilakukan 2 kali uji coba yang meliputi variabel kinerja dosen, motivasi kerja, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi Ka.Program Studi Kebidanan Semarang. sedang variabel pendidikan, usia dan masa kerja tidak dilakukan uji validitas karena merupakan pertanyaan

yang sesuai kondisi responden. Hasil uji validitas pada uji coba 1 diperoleh hasil sebagai berikut : variabel kinerja 16 pernyataan valid dari 28 pernyataan, variabel motivasi 9 pernyataan valid dari 10 pernyataan, variabel kepuasan 5 pernyataan valid dari 7 pernyataan, variabel persepsi imbalan 10 pernyataan valid dari 16 pernyataan dan variabel persepsi supervisi 9 valid dari 10 pernyataan. Pernyataan yang tidak valid pada uji coba 1 dilakukan revisi kemudian di uji cobakan lagi pada uji coba ke 2 bersamaan dengan pernyataan yang sudah valid dengan hasil akhir sebagai berikut :

- a) Uji validitas variabel kinerja dosen terdiri dari 28 pernyataan yang terdiri dari perencanaan sebanyak 8 item pernyataan, pelaksanaan 11 item pernyataan dan 9 item pernyataan tentang evaluasi. Item pernyataan yang tidak valid untuk perencanaan adalah nomor 1, item pernyataan pelaksanaan nomor 15,18, 19 serta item pernyataan evaluasi nomor 23,24 dan 28.. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.
- b) Uji validitas variabel motivasi kerja dosen terdiri dari 10 item pernyataan. Dari 10 Item pernyataan tersebut valid sehingga semua pernyataan diikutsertakan dalam penelitian
- c) Uji validitas variabel kepuasan kerja dosen terdiri dari 10 item pernyataan. Item pernyataan yang tidak valid adalah nomor 4. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.
- d) Uji validitas variabel persepsi dosen terhadap imbalan terdiri dari 16 item pernyataan. Item pernyataan yang tidak valid adalah nomor 15. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.

- e) Uji validitas variabel persepsi dosen terhadap supervisi Ka.Program Studi terdiri dari 10 item pernyataan. Item pernyataan yang tidak valid adalah nomor 3. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak diikutsertakan dalam penelitian karena sudah terwakili oleh pernyataan lain.

Hasil uji validitas instrumen penelitian dari beberapa pernyataan yang valid kemudian dilanjutkan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. 1  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Apha Cronbach ( $\alpha$ )
1	Kinerja dosen	0,9232
2	Motivasi kerja	0,8452
3	Kepuasan kerja	0,7132
4	Persepsi imbalan	0,9188
5	Persepsi Supervisi	0.8863

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas diperoleh nilai alpha cronbach variable kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar  $\alpha$  : 0,0232, motivasi kerja  $\alpha$  : 0,8452, kepuasan kerja  $\alpha$  : 0,7132, persepsi imbalan  $\alpha$  : 0,9188 dan persepsi supervise  $\alpha$  : 0,8863 menunjukkan reliabel ( $\alpha \geq 0,6$ )

- b. Hasil Uji Normalitas Penelitian

Tabel 3.2.  
Hasil Uji Normalitas Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat Penelitian

No	Variabel	<i>P value</i>	Distribusi data	Batas pengkategorian	Batas nilai
1.	Kinerja Dosen	0,037	Tdk normal	Median	82,5
2.	Usia	0,001	Tdk normal	Median	38,0
3.	Pendidikan	0,0001	Tdk normal	Median	3,0
4.	Masa Kerja	0.003	Tdk normal	Median	12
5.	Motivasi kerja	0,143	Normal	Mean	42,93
6.	Kepuasan Kerja	0,593	Normal	Mean	35,68
7.	Persepsi Imbalan	0,058	Normal	Mean	59,07
8.	Persepsi Supervisi	0.399	Normal	Mean	29,11

Berdasarkan tabel 3.2 diatas diketahui bahwa variabel kinerja dosen, usia, pendidikan dan masa kerja tidak berdistribusi normal dimana  $p \leq 0,05$ , sehingga untuk pembagian kategori pada setiap variabel menjadi 2 kategori menggunakan *cut off point* median. Sedangkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi berdistribusi normal dimana  $p > 0,05$ , sehingga untuk pembagian kategori pada setiap variabel menjadi 2 kategori menggunakan *cut off point* mean.

## 7. Tehnik Pengolahan dan Analisa Data

### a. Pengolahan Data.<sup>52,54</sup>

Pengolahan data meliputi proses penataan data, karena data hasil pengumpulan data adalah data kasar. Pengolahan data digunakan agar data kasar dapat diorganisir, disajikan, dianalisa sehingga dapat ditarik kesimpulan. Langkah – langkah pengolahan data meliputi :

#### 1) Koreksi ( *Editing* )

Merupakan kegiatan untuk melakukan pengecekan isian kuesioner apakah jawaban yang ada di kuesioner sudah lengkap, jelas, relevan dengan pertanyaan, konsisten

#### 2) Pengkodean ( *Coding* )

Merupakan kegiatan merubah data yang berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka / bilangan dari data yang sudah dibersihkan. Kegunaan koding adalah untuk mempermudah pada saat analisa data dan mempercepat pada saat *entry* data.

### 3) *Processing*

Pemrosesan data dilakukan dengan cara mengentry data dari kuesioner ke program komputer setelah melalui pengkodean dengan menggunakan program *SPSS for window*

### 4) *Cleaning* (pembersihan data )

*Cleaning* (pembersihan data) merupakan kegiatan pembersihan data untuk menghindari banyaknya data-data yang sekiranya tidak diperlukan (data sampah). Dalam tahap ini dilakukan pengecekan kembali data yang sudah dientry apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan tersebut dimungkinkan terjadi pada saat kita mengentry ke komputer.

### 5) Penyusunan data (Tabulasi)

Penyusunan data merupakan pengorganisasian data sedemikian rupa agar data dengan mudah dapat dijumlah, disusun/ditata untuk disajikan dan dianalisa. Setelah data terkumpul kemudian dinilai, disajikan dan dianalisa.

## b. Analisa Data. <sup>54,55,56,57</sup>

Analisa data dilakukan dengan program *SPSS for Window* dan uji statistik dengan menggunakan uji univariat, bivariat dan multivariate.

### 1) Analisis Univariat

Digunakan untuk mendiskripsikan faktor faktor yang mempengaruhi (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi kepemimpinan) dan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar. Analisis univariat disajikan dengan membuat tabel distribusi frekuensi masing–masing variabel baik variabel bebas maupun variabel

terikat. Analisis univariat dilengkapi dengan hasil eksplorasi responden melalui FGD dari variabel kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi imbalan dengan konten analysis

## 2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggunakan tabulasi silang untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara variabel bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar). Pada penelitian ini oleh karena skala pengukuran variabel bebas berskala ordinal/nominal dan variabel terikat berskala ordinal yang disusun menjadi data kategori, maka analisis hubungan yang dipakai adalah uji Chi Square ( $X^2$ ) yang disusun dalam tabel klasifikasi dua arah (tabel kongnensi). Data diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS 11,05 for windows*.

Syarat penggunaan Uji Chi Square ( $X^2$ ) , diantaranya adalah :

- a) Digunakan untuk skala nominal dan ordinal
- b) Tidak ada frekuensi harapan yang lebih kecil 1 (  $E_{ij} < 1$  )
- c) Boleh ada frekuensi harapan antara 1 dan 5 (  $1 \leq E_{ij} < 5$  ) , maksimal 20 %

Apabila kedua syarat (b dan c) tidak terpenuhi, maka penggabungan kategori perlu dilakukan agar diperoleh hasil harapan yang berharga besar

d) Untuk tabel kontingensi 2 x 2

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 28. Untuk ukuran sampel antara 20 s/ d 40 ( $20 < n \leq 40$ ) , maka bila nilai  $E_{ij} > 5$  dengan menggunakan *Yates Correction* dan bila nilai  $E_{ij} < 5$  menggunakan *Excat Test (Test Fisher)*

Rumus *Yates Correction*, sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{n ( | ad - bc | - n/2 )^2}{(a + c) (b+d) (c+d) (a+b)}$$

Rumus *Excat Test (Test Fisher)*, sebagai berikut :

$$P = \frac{(a+b)! (c+d)! (a+c)! (b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

Jika  $p \leq 0,05$  berarti ada hubungan antara dua variable bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variable terikat (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar).

Uji Chi Square dimaksudkan untuk mengetahui hubungan masing–masing variabel bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variable terikat (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar) yang telah dikategorikan sehingga diketahui variabel mana

yang berhubungan ( $p \leq 0,05$ ). Setelah uji hubungan kemudian dilakukan analisa bivariat dengan regresi logistik untuk mengukur pengaruh dua varabel yaitu variabel bebas/independen (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variabel dependen/terikat (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar) sehingga diketahui variabel bebas mana yang secara bermakna berpengaruh dengan asumsi  $p < 0,25$  untuk secara bersama sama diuji dengan analisis multivariate

### 3. Analisis Multivariat

Untuk mengetahui pengaruh antara semua variable bebas secara bersama–sama dengan variabel terikat dilakukan analisis multivariate dengan uji statistik regresi logistik. Analisis Multivariat dilakukan dengan memasukkkan variabel independen (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) yang berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar) secara bersama–sama melalui beberapa kali analisis multivariate dengan mencari nilai signifikans ( $p$ ) terkecil yaitu  $p \leq 0,05$  dan nilai Exp ( $b$ ) terbesar  $\geq 2,00$ . dengan terbebas dari variable counvounding.

Persamaan regresi logistik , sebagai berikut :

$$f(Z) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$$z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$$

$f ( Z )$	= Probabilitas resiko terjadinya outcome yang diamati
$z$	= Nilai kurva normal
$e$	= Konstanta
$b$	= Koefisien regresi logistik
$X$	= Paparan, faktor resiko, variable bebas
$p$	= Probabilitas terjadinya peristiwa

Langkah-langkah persyaratan yang harus diperhatikan dalam analisis multivariate regresi logistik sebagai berikut :

- a. Menentukan variabel bebas yang mempunyai nilai  $p \leq 0,05$  dalam uji hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan Chi Square Test (Continuity Correction)
- b. Variabel bebas yang masuk dalam kriteria  $p \leq 0,05$ , selanjutnya dimasukkan dalam model regresi logistik bivariat dengan  $p \leq 0,25$
- c. Menentukan model yang cocok dengan melihat nilai dari wald statistik dan nilai  $p \leq 0,05$  untuk masing-masing variabel bebas. Untuk variabel bebas yang tidak cocok ( $p > 0,05$ ) tetapi mempunyai arti teoritis penting, maka tidak dikeluarkan akan tetapi dilakukan analisis
- d. Pada langkah-langkah diatas dibuat kriteria jelas dari masing-masing variabel dalam bentuk skala nominal dengan kategori

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Keterbatasan Penelitian

1. Belum ada kuesioner yang baku tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga peneliti mengembangkan sendiri berdasarkan teori tetapi belum sempurna.
2. Peneliti adalah karyawan institusi tempat penelitian dan bila peneliti yang melakukan sendiri maka hasil akan bias, sehingga peneliti menggunakan orang lain yang membutuhkan penjelasan dan latihan tersendiri agar bisa mengungkap hasil penelitian yang sebenarnya sesuai dengan tujuan penelitian
3. Penelitian ini idealnya dilakukan kajian dengan path analysis tetapi karena keterbatasan peneliti, maka peneliti hanya menganalisa hubungan dan pengaruh variabel bebas dan variable terikat secara bivariat dan multivariat.

#### B. Gambaran variabel Penelitian

##### 1. Analisis Univariat

##### a. Usia

Tabel 4.1  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Usia Dosen  
di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Usia	f	%
Tua	13	46,4
Muda	15	53,6
Total	28	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan kategori usia muda sebanyak 15 orang (53,6 %) lebih banyak dari usia tua 13 orang (46,4%). Usia responden termuda 24 tahun, tertua 62 tahun dan rata-rata 28 tahun

b. Pendidikan

Tabel 4.2  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan Dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Tingkat Pendidikan	f	%
Sesuai (S2)	7	25
Tidak sesuai (S1,D4,D3)	21	75
Total	28	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan tingkat pendidikan responden sebagian besar tidak sesuai kualifikasi akademik yaitu masih berpendidikan S1, D4 dan D3 sebanyak 21 orang (75 %), sedangkan pendidikan responden yang sesuai kualifikasi akademik minimal S2 hanya 7 orang (25 %). Bila dikaitkan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 45 nomor 14 Tahun 2005, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik. Kualifikasi akademik dosen sebagai mana dimaksud dalam pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana.<sup>48</sup>

c. Masa kerja

Tabel 4.3  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja  
Dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Masa Kerja	f	%
Tinggi	13	46,4
Rendah	15	53,6
Total	28	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan proporsi responden yang mempunyai masa kerja tinggi sebanyak 13 orang (46,4%) lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang mempunyai masa kerja rendah sebanyak 15 orang (53,6 %). Masa kerja responden minimal 1 tahun, maximal 35 tahun dan rata-rata 13,4 tahun.

d. Kinerja Dosen

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja  
Dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Kinerja Dosen	f	%
Tinggi	14	50
Rendah	14	50
Total	28	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai kinerja tinggi yaitu 14 orang (50 %) sama banyaknya dengan responden yang mempunyai kinerja rendah 14 orang (50 %). Hal ini menunjukkan proporsi kinerja dosen dalam

melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang seimbang antara responden yang mempunyai kinerja tinggi dengan kinerja rendah.

Tabel 4.5  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Dosen dalam Perencanaan PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	Total
1	Tidak berdiskusi dengan team dalam menyiapkan materi pembelajaran	12 42,9%	3 10,7%	7 25 %	4 14,3%	2 7,1%	28 100%
2	Membuat SAP sebelum mengajar	0 0%	1 3,6%	15 53,6%	11 39,4%	1 3,6%	28 100%
3	Menentukan metode/strategi pembelajaran dalam silabi	0 0%	2 7,1%	4 14,3%	9 32,1%	13 46,4%	28 100%
4	Tidak menentukan alat peraga sebelum PBM	13 46,4%	4 14,3%	9 32,1%	2 7,1%	0 0%	28 100%
5	Menentukan media pembelajaran pada SAP	1 3,6%	2 7,1%	7 25%	6 21,4%	12 42,9%	28 100%
6	Menentukan sumber belajar (Buku sumber /pustaka terkini, lab dll) saat membuat silabi	0 0%	1 3,6%	3 10,7%	3 10,7%	21 75%	28 100%
7	Tidak merancang bahan ujian sesuai aturan saat menyiapkan materi kuliah	12 42,9%	4 14,3%	5 17,9%	4 14,3%	3 10,7%	28 100%

TP=Tidak Pernah, JR=Jarang, KD=Kadang-kadang, SR=Sering, S=selalu

Tabel.4.6  
 Hasil FGD Kinerja Dosen dalam Perencanaan PBM  
 Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Persiapan PBM yang dapat dilakukan	1,2,,4,5	Silabi disusun secara team dan dibuat oleh koordinator mata kuliah
		3,5,6,7,8	SAP dibuat sebelum mengajar dan kadang setelah PBM berjalan
2.	Persipan PBM yang tidak dapat dilakukan	2,3,5,6,8	SAP tidak dilakukan update baru, mengacu yang lama.
		1,2,4,6,7	SAP kadang tidak dibuat dan tidak dievaluasi rinci, karena rutinitas dan sibuk dengan pekerjaan tambahan diluar beban mengajar
3.	Saran agar perencanaan PBM dapat dilakukan dengan tertib sebagai tanggung jawab dosen	1,2,3,4,5,6,7,8	Perlu workshop penyusunan SAP dan silabi
		1,2,3,4,5,6,7,8	Diberikan honor perencanaan PBM tiap semester

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
 4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa hanya sebagian responden yang mempunyai kinerja tinggi yaitu 14 orang (50 %) dan sebagian responden dengan kinerja rendah 14 orang (50 %).

Kinerja responden tinggi pada perencanaan didukung dengan data sebagian respoden selalu menentukan metode/strategi pembelajaran dalam silabi (46,4 %), selalu menentukan media pembelajaran dalam SAP (42,6 %), tidak pernah tidak berdiskusi

dengan team dalam menyiapkan materi pembelajaran/selalu melakukan diskusi dengan team pengajar (42,9 %). Sebagian besar responden telah menentukan sumber belajar pada saat membuat silabi (75%), tidak menentukan alat peraga sebelum pembelajaran tidak pernah dilakukan (46,4 %), tidak merancang bahan ujian saat menyiapkan materi kuliah tidak pernah dilakukan (42,9 %). Data tersebut didukung dengan dokumen silabi yang lengkap semua mata kuliah setelah dilakukan workshop kurikulum dan permintaan secara terus menerus bagian kurikulum pada akhir proses belajar mengajar

Kinerja responden pada perencanaan kurang masih dijumpainya perencanaan PBM kadang dilakukan dan kadang tidak dilakukan seperti pembuatan SAP sebelum mengajar (53,6 %). tidak menentukan alat peraga sebelum PBM (32,1 %), menentukan media pembelajaran pada SAP (25 %), tidak merancang bahan ujian saat menyiapkan materi kuliah (17,9 %)

Hal tersebut juga dikemukakan oleh sebagian dosen dalam FGD bahwa SAP kadang dibuat sebelum PBM dan kadang dibuat setelah PBM berlangsung serta ada yang tidak dibuat oleh karena kesibukan tugas tambahan diluar beban mengajar. SAP tidak dilakukan update baru dan mengacu yang lama serta tidak dibuat evaluasi secara rinci. Responden mengharapkan perlunya workshop penyusunan silabi dan pembuatan SAP serta honor perencanaan PBM tiap semester diberikan. Pada dokumen kurikulum semua mata kuliah ada SAP tetapi tidak lengkap sesuai tatap muka.

**Tabel 4.7**  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Dosen dalam Pelaksanaan PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	Total
8	Melakukan kontrak belajar	1 3,6%	3 10,7%	3 10,7%	9 32,1%	12 42,9%	28 100%
9	Tidak menerapkan model ruang sesuai metode pembelajaran	6 21,4%	8 28,6%	12 42,9%	2 7,1%	0 0%	28 100%
10	Mengkaitkan teori yang telah diperoleh mahasiswa dengan materi yang akan diajarkan	0 0%	1 3,6%	4 14,3%	8 28,6%	15 53,6%	28 100%
11	Tidak menepati waktu dan jadwal kuliah yang telah ditetapkan	12 42,9%	11 39,3%	4 14,3%	1 3,6%	0 0%	28 100%
12	Tidak menggunakan alat peraga sesuai dengan SAP	12 42,9%	7 25%	6 21,4%	2 7,1%	1 3,6%	28 100%
13	Tidak menggunakan media pembelajaran setiap menyampaikan materi kuliah	17 60,7%	6 21,4%	3 10,7%	0 0%	2 7,1%	28 100%
14	Memberi penguat saat mahasiswa bertanya/menjawab pertanyaan	0 0%	0 0%	2 7,1%	11 39,3%	15 53,6%	28 100%
15	Tidak memberikan tugas terstruktur pada mahasiswa	6 21,4%	10 35,7%	8 28,6%	1 3,6%	3 10,7%	28 100%

TP=Tidak Pernah, JR=Jarang, KD=Kadang-kadang, SR=Sering, S=selalu

**Tabel.4.8**  
Hasil FGD Kinerja Dosen dalam Pelaksanaan PBM Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Pelaksanaan PBM yang selama ini dapat dilakukan	1,2,3,6,8	Telah dilakukan sesuai aturan kurikulum
		4, 5,7	Telah dilakukan sesuai rencana pembelajaran dan silabi

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
2.	Faktor yang mendukung pelaksanaan PBM	1,2,3,4,5,6,7,8	Adanya dukungan sarana prasarana yang lengkap (media, leptop, LCD dll)
		2	Koordinator dan team teaching kompak
3.	Faktor yang menghambat pelaksanaan PBM	2,4,6,7,8	Kesulitan mengatur ruang karena bentuk ruang menetap (dasar lantai trap) dan pergantian dosen dengan setting yang berbeda
		1,2,3,5	Kesulitan mengatur waktu untuk jadwal pengganti mengajar
4.	Cara mengatasi agar PBM dapat terlaksana dengan baik	1,2,3,4,5,6,7,8	Perubahan jadwal mengajar dilakukan antar team
		1,3,7,8	Pengetatan ruangan
		1,4,8	Perlu ruang khusus yang fleksibel

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Kinerja responden dalam pelaksanaan PBM tinggi didukung data bahwa sebagian responden ( 42,9 %) selalu melakukan kontrak belajar, selalu mengkaitkan teori yang telah diperoleh mahasiswa dengan materi yang akan diajarkan (53,6 %) dan tidak pernah tidak menepati waktu dan jadwal kuliah yang telah ditetapkan, tidak pernah tidak menggunakan alat peraga sesuai dengan SAP (42,9 %) serta tidak pernah tidak menggunakan media pembelajaran setiap menyampaikan mata kuliah (42,8 %). Sedangkan memberi penguat saat mahasiswa bertanya/menjawab pertanyaan sebagian besar

responden (53,6 %) selalu melakukan. Hal ini didukung dengan dokumen kehadiran dosen rata-rata kehadiran dosen mencapai 73 % pada semester II dan 72 % semester IV. Berdasarkan hasil FGD dosen telah mengajar sesuai ketentuan kurikulum dan pengaturan dengan team teaching bila berhalangan, dukungan sarana prasarana PBM yang lengkap

Kinerja responden kurang masih dijumpai pelaksanaan PBM kadang dilakukan dan kadang tidak dilakukan seperti tidak menerapkan model ruang sesuai metode pembelajaran (42,9 %), tidak memberikan tugas terstruktur pada mahasiswa (28,6 %) dan hanya 35,7% responden yang jarang/sering tidak memberikan tugas terstruktur pada mahasiswa. Data ini didukung dengan hasil FGD bahwa pengaturan ruang sulit dilakukan karena bentuk ruang yang sudah menetap dengan dasar lantai susunan trap dan pergantian dosen tiap mata kuliah dengan setting yang berbeda. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden telah melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, walaupun masih dijumpai responden dengan kinerja kurang,

Tabel 4.9  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Evaluasi PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	Total
16	Tidak membuat kisi-kisi soal sesuai aturan sebelum ujian	2 7,1%	9 32,1%	8 28,6%	6 21,4%	3 10,7%	28 100%
17	Menyelenggarakan UTS setiap mata kuliah yang diajarkan	0 0%	1 3,6%	4 14,3%	8 28,6%	15 5,6%	28 100%
18	Menyelenggarakan UAS sesuai ketentuan setiap mata kuliah yang diajarkan	0 0%	0 0%	4 14,3%	4 14,3%	20 71,4%	28 100%

No	Pernyataan	TP	JR	KD	SR	SL	Total
19	Menyerahkan nilai tepat waktu setiap mata kuliah yang diampu	7 25%	11 39,3%	8 28,6%	2 7,1%	0 0%	28 100%
20	Tidak melakukan umpan balik pada mahasiswa terhadap tugas terstruktur	1 3,6%	2 7,1%	7 25%	6 21,4%	12 42,9%	28 100%
21	Melakukan penilaian formatif dan memberikan umpan balik	12 42,9%	4 14,3%	7 25%	5 17,9%	0 0%	28 100%

TP=Tidak Pernah, JR=Jarang, KD=Kadang-kadang, SR=Sering, S=selalu

Tabel.4.10  
Hasil FGD Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Evaluasi PBM  
Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Pelaksanaan evaluasi yang telah dilakukan	3	Kisi-kisi telah dibuat sebagian dosen karena kesibukan beban diluar jam mengajar
		1,2,4,5,6,7,8	Koreksi kadang terhalang oleh kesibukan beban diluar jam mengajar
2.	Faktor yang mendukung pelaksanaan evaluasi	1,2,3,5,7	Pelaksanaan evaluasi terjadual
		1,3	Bagian.evaluasi aktif meminta nilai
3.	Faktor yang menghambat pelaksanaan Evaluasi	2,3,4,5,6,7,8	Nilai masuk banyak yang terlambat., tidak tepat waktu karena kesibukan dosen
4.	Cara mengatasi agar evaluasi berjalan dengan baik	1,2,3,4,5,6,7,8	Saling mengingatkan antar dosen,team teaching dan evaluasi
		1,2,3,4,5,6,7,8	Perlu workshop pembuatan kisi-kisi soal

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Kinerja responden tinggi pada pelaksanaan evaluasi didukung data bahwa sebagian besar responden menyelenggarakan UTS (53,6 %) dan selalu menyelenggarakan UAS sesuai ketentuan setiap mata kuliah yang diajarkan (71,4 %).

Kinerja responden kurang oleh karena masih banyak dijumpai kegiatan evaluasi yang jarang dan kadang-kadang dilakukan seperti tidak membuat kisi-kisi soal sesuai aturan sebelum ujian (32,1%) jarang dilakukan dan 28,6 % kadang-kadang dilakukan. Hal ini didukung data dokumen evaluasi kisi-kisi soal sebagian telah dibuat (35 %). Sebagian dosen mengemukakan dalam FGD bahwa kisi-kisi soal baru dibuat sebagian dosen, oleh karena kesibukan dosen dan perlunya reword serta workshop pembuatan kisi-kisi soal.

Menyerahkan nilai tepat waktu setiap mata kuliah yang diampu jarang dilakukan (39,3 %). Hal ini juga dikemukakan dalam FGD dari bagian evaluasi bahwa nilai masuk banyak yang terlambat dan penyerahan nilai tidak tepat waktu. Untuk menghadapi kondisi ini bagian evaluasi yang aktif meminta nilai kedosen. Sebagian besar responden selalu tidak melakukan umpan balik pada mahasiswa terhadap tugas terstruktur (42,9%) serta tidak pernah melakukan penilaian formatif dan melakukan umpan balik (42,9 %).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam pelaksanaan evaluasi yang meliputi UTS dan UAS sebagian besar dosen telah melakukan dengan baik. Pembuatan kisi-kisi soal, penyerahan nilai secara tepat waktu, pemberian umpan balik terhadap tugas terstruktur dan penilaian formatif masih kurang.

e. Motivasi kerja

Tabel 4.11  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja Dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Motivasi Kerja	f	%
Tinggi	15	53,6
Rendah	13	46,4
Total	28	100

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 15 orang (53,6 %) memiliki motivasi kerja tinggi dan hanya 13 orang (46,4 %) yang memiliki motivasi kerja rendah.

Tabel 4.12  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Dosen dalam PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
1	Tujuan pembelajaran dibuat oleh karena agar kompetensi yang dicapai sesuai harapan	0 0%	0 0%	0 0%	7 25%	21 75%	28 100%
2	Rencana pembelajaran disusun oleh karena dapat sebagai acuan dalam melaksanakan PBM	0 0%	0 0%	0 0%	7 25%	21 75%	28 100%
3	Tidak perlu membuat SAP oleh karena sudah ada silabi	13 46,4%	6 21,4%	7 25%	2 7,1%	0 0%	28 100%
4	Perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat	3 10,7%	12 42,9%	10 35,7%	2 7,1%	1 3,6%	28 100%
5	Mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka, oleh karena honor yang diberikan sesuai dengan SKS yang telah ditetapkan	9 32,1%	10 35,7%	6 21,4%	2 7,1%	1 3,6%	28 100%
6	Mengajar perlu tepat waktu, oleh karena sebagai tauladan mahasiswa	0 0%	3 10,7%	1 3,6%	5 17,9%	19 67,9%	28 100%
7	Tidak perlu rajin mengajar, oleh karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian	15 53,6%	10 35,7%	3 10,7%	0 0%	0 0%	28 100%

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
8	Penilaian akhir semester perlu dilakukan, untuk mengukur pencapaian prestasi peserta didik	1 3,6%	0 0%	3 10,7	4 14,3	20 71,4%	28 100%
9	Penilaian pelaksanaan PBM dilakukan oleh karena sebagai acuan perbaikan PBM selanjutnya	0 0%	1 3,6%	3 10,7%	9 32,1%	15 53,6%	28 100%
10	Tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu oleh karena tidak ada imbalan yang diberikan	14 50%	10 35,7%	3 10,7%	0 0%	1 3,6%	28 100%

STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RG=Ragu, S=Setuju  
SS=Sangat Setuju

Tabel.4.13  
Hasil FGD Motivasi Dosen dalam PBM  
Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Motivasi dosen terhadap tanggung jawab PBM (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi)	1,2,3,4,5,6 ,7,8	Motivasi dosen terhadap persiapan PBM kurang (50 %) terutama pembuatan SAP  Motivasi dosen pada pelaksanaan tinggi (sesuai jadwal, tepat waktu, berhalangan diatur dg team )  Motivasi dosen pada evaluasi tinggi (UTS dan UAS sesuai jadwal), pembuatan kisi-kisi soal kurang , penyerahan nilai belum tepat waktu
2.	Motivasi dosen terhadap imbalan institusi	1,2,3,4,5,6 ,7,8	Motivasi terhadap imbalan cukup tinggi dan telah diberikan sesuai dengan SKS beban mengajar

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Motivasi kerja dosen tinggi didukung dengan data bahwa sebagian besar responden (75%) menyatakan sangat setuju dengan tujuan pembelajaran dibuat agar kompetensi yang dicapai sesuai harapan dan

rencana pembelajaran disusun sebagai acuan dalam melaksanakan PBM. Sedangkan tidak perlu membuat SAP oleh karena sudah ada silabi sebagian besar responden (46,4) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat (42,9 %) serta tidak setuju dengan pernyataan bahwa mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka oleh karena honor yang diberikan sesuai SKS yang ditetapkan (35,7 %).

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bila mengajar perlu tepat waktu oleh karena sebagai tauladan mahasiswa (67,9%) dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak perlu mengajar rajin oleh karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian (53,6 %). Sebagian besar responden sangat setuju bahwa penilaian akhir semester perlu dilakukan untuk mengukur pencapaian prestasi peserta didik (71,4 %) dan sangat setuju dengan penilaian PBM sebagai acuan perbaikan PBM selanjutnya (53,6 %) serta sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu oleh karena tidak ada imbalan (50 %). Hal ini sesuai dengan hasil FGD bahwa responden mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengajar (sesuai jadwal, tepat waktu, bila berhalangan mengajar diatur dengan team teaching), motivasi terhadap imbalan cukup tinggi dan telah diberikan sesuai SKS beban mengajar.

Sebagian kecil responden mempunyai motivasi kerja rendah oleh karena masih dijumpainya responden yang menyatakan ragu terhadap pernyataan seperti tidak perlu membuat SAP oleh karena sudah ada silabi (25 %), perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat (35,7 %), mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka oleh karena honor yang diberikan sesuai dengan SKS yang telah ditetapkan (21,4 %), tidak perlu rajin mengajar oleh karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian (10,7 %),

penilaian akhir semester perlu dilakukan untuk mengukur prestasi peserta didik (10,7 %), penilaian PBM dilakukan sebagai acuan perbaikan PBM selanjutnya, tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu oleh karena tidak ada imbalan yang diberikan (10,7 %). Hal ini didukung dengan hasil temuan FGD bahwa sebagian dosen memiliki motivasi kurang dalam pembuatan SAP ( 50 %) dan pembuatan kisi-kisi soal .

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang walaupun masih dijumpai motivasi responden yang kurang terutama dalam pembuatan SAP dan kisi-kisi soal.

f. Kepuasan kerja

Tabel 4.14  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja  
Dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Kepuasan Kerja	f	%
Tinggi	13	46,4
Rendah	15	53,6
Total	28	100

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 orang (46,4 %) lebih sedikit dari responden yang mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 15 orang (53,6). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai kepuasan kerja rendah.

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Dosen**  
**dalam PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006**

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
1	Merasa terbantu dalam melaksanakan PBM dengan penyusunan SAP sebelum mengajar	0 0%	0 0%	2 7,1%	12 42,9%	14 50%	28 100%
2	Merasa kecewa dengan penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team	9 32,1%	6 21,4%	8 28,6%	5 21,4%	0 0%	28 100%
3	Ketidaksesuaian tugas mata kuliah yang diberikan dengan keahlian profesinya	11 39,3%	6 21,4%	8 28,6%	3 10,7%	0 0%	28 100%
4	Jumlah SKS yang diampu tidak sesuai dengan jabatan dosen	5 3,6%	8 14,3%	10 35,7%	4 14,3%	1 3,6%	28 100%
5	Merasa kecewa dengan adanya alat peraga yang tidak bisa membantu PBM	6 21,4%	10 35,7%	7 25%	3 10,7%	2 7,1%	28 100%
6	Merasa terbantu dalam mengajar dengan adanya sarana prasarana yang lengkap	0 0%	0 0%	2 7,1%	6 21,4%	20 71,4%	28 100%
7	Merasa terbantu dalam mengajar dengan keikutsertaan seminar/pelatihan yang ditugaskan institusi	0 0%	1 3,6%	3 10,7%	9 32,1%	15 53,6%	28 100%
8	Merasa senang dalam mengajar dengan adanya banyak mahasiswa yang aktif bertanya	0 0%	0 0%	1 3,6%	9 32,1%	18 64,3%	28 100%
9	Merasa kecewa dengan hasil ujian akhir mahasiswa banyak yang jelek	4 14,3%	6 21,4%	9 32,1%	7 25%	2 7,1%	28 100%

STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RG=Ragu, S=Setuju  
SS=Sangat Setuju

Tabel.4.16  
 Hasil FGD Kepuasan Dosen dalam PBM  
 Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Kepuasan dosen terhadap mata kuliah yang ditugaskan	1,2,3,4,5,6,7,8	Cukup puas terhadap mata kuliah yang diampu sesuai peminatan dan jabatan dosen
2.	Kepuasan dosen terhadap persiapan PBM yang telah dilakukan	2,3,4,5,6,7,8	Kurang puas terhadap pembuatan SAP dan kisi-kisi soal yang telah dilakukan dan perlu ditingkatkan
3.	Kepuasan dosen terhadap sarana prasarana PBM	2,3,4,5,6,7,8	Puas dengan sarana prasarana yang ada mendukung PBM dan laboratorium perlu dikembangkan lagi
4.	Kepuasan dosen terhadap team teaching	1,2,3,4,5,6,7,8	Cukup puas terhadap team teaching
5.	Kepuasan dosen terhadap hasil prestasi mahasiswa	1,3,5,7,8	Cukup puas terhadap prestasi yang telah dicapai mahasiswa (rata-rata prestasi baik)

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
 4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Kepuasan responden kurang berdasarkan data diatas oleh karena masih dijumpainya responden yang menyatakan ragu terhadap pernyataan adanya rasa kecewa dengan penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team (28,6 %), ketidaksesuain tugas mata kuliah yang diberikan dengan keahlian profesi (28,6 %), jumlah SKS yang diampu tidak sesuai dengan jabatan dosen (35,7 %), merasa kecewa alat

peraga yang tersedia tidak bisa membantu dalam PBM (35,7 %), merasa kecewa hasil ujian akhir mahasiswa banyak yang jelek (32,1 %).

Kepuasan responden yang kurang juga didukung pernyataan responden yang seharusnya tinggi tetapi ditemukan masih rendah diantaranya adalah tidak setuju dengan pernyataan adanya rasa kecewa dengan penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team (32,1 %), ketidaksesuaian tugas mata kuliah yang diberikan dengan keahlian profesi (39,3 %), alat peraga yang tersedia tidak bisa membantu dalam PBM (35,7 %) serta meragukan bila jumlah SKS yang diampu tidak sesuai dengan jabatan dosen (35,7 %) dan hasil ujian akhir semester banyak yang jelek (32,1 %). Hal ini didukung dengan hasil FGD untuk pembuatan SAP dan kisi-kisi soal masih kurang puas dan perlu ditingkatkan, cukup puas terhadap team teaching, cukup puas terhadap hasil prestasi mahasiswa.

Kepuasan responden tinggi didukung data bahwa sebagian besar responden merasa sangat terbantu dalam melaksanakan PBM dengan penyusunan SAP sebelum mengajar (50 %), adanya sarana prasarana yang lengkap (71,4 %), keikutsertaan seminar/pelatihan yang ditugaskan institusi (53,6 %) serta merasa senang dalam mengajar dengan banyaknya mahasiswa yang aktif bertanya (64,3 %) Hal ini didukung dengan hasil FGD bahwa responden merasa puas terhadap mata kuliah yang diampu sesuai peminatan, jumlah SKS yang diampu sesuai jabatan dosen, sarana prasarana yang ada mendukung proses belajar mengajar dan hasil prestasi yang dicapai mahasiswa rata-rata baik .

g. Persepsi Imbalan

Tabel 4.17  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Persepsi Dosen terhadap Imbalan PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Persepsi Imbalan	f	%
Baik	17	60,7
Kurang	11	39,3
Total	28	100

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden mempunyai persepsi imbalan baik yaitu 17 orang (60,7 %) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang mempunyai persepsi imbalan kurang sebanyak 11 orang (39,3 %). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai persepsi imbalan baik.

Tabel 4.18  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Dosen terhadap Imbalan PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
1	Gaji dan honor yang diterima setiap bulan sudah mencukupi besarnya	0 0%	0 0%	3 10,7%	16 57,1%	9 32,1%	28 100%
2	Honor yang diterima dalam melaksanakan PBM tidak sesuai dengan jumlah SKS	9 32,1%	11 39,3%	6 21,4%	1 3,6%	1 3,6%	28 100%
3	Honor transportasi yang diterima dalam melaksanakan PBM tidak sesuai dengan jumlah kehadiran	7 25%	15 53,6%	5 17,9%	1 3,6%	0 0%	28 100%
4	Honor yang diterima pada saat mengawasi ujian telah mencukupi besarnya	0 0%	2 7,1%	5 17,9%	15 53,6%	6 21,4%	28 100%
5	Honor yang diterima pada saat menjadi panitia UAS/UAP sudah mencukupi besarnya	0 0%	1 3,6%	4 14,3%	16 57,1%	7 25%	28 100%
6	Honor pembuatan soal dan koreksi yang diterima secara team tidak secara proporsional	7 25%	12 42,9%	5 17,9%	3 10,7%	1 3,6%	28 100%

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
7	Honor penguji mata kuliah ketrampilan tidak mencukupi besarnya	8 28,6%	12 42,9%	4 14,3%	3 10,7%	1 3,6%	28 100%
8	Honor mengajar yang diterima sesuai dengan jumlah kehadiran	0 0%	1 3,6%	4 14,3%	11 39,3%	12 42,9%	28 100%
9	Honor PBM yang diberikan institusi sudah sesuai jumlahnya	1 3,6%	1 3,6%	1 3,6%	14 50%	11 39,3%	28 100%
10	Honor mengajar dan evaluasi telah memenuhi rasa keadilan sesuai jabatan dosen	0 0%	0 0%	4 14,3%	12 42,9%	12 42,9%	28 100%
11	Diberikan kesempatan mengikuti seminar sesuai mata kuliah yang diampu dengan biaya institusi	1 6,6%	2 7,1%	8 28,6%	8 26,6%	9 32,1%	28 100%
12	Diberikan kesempatan mengikuti lokakarya	4 14,3%	12 42,9%	8 28,6%	2 7,1%	2 7,1%	28 100%
13	Tidak diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan mata kuliah yang diampu	6 21,4%	15 63,6%	2 7,1%	4 14,3%	1 3,6%	28 100%
14	Diberikan kesempatan mengikuti pendidikan	0 0%	0 0%	5 17,9%	7 25%	16 57,1%	28 100%
15	Diberikan kesempatan mengikuti program rekreasi kantor	2 7,1%	3 10,7%	10 35,7%	10 35,7%	3 10,7%	28 100%

STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RG=Ragu, S=Setuju  
SS=Sangat Setuju

Tabel.4.19  
Hasil FGD Persepsi Imbalan dalam PBM  
Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Persepsi dosen terhadap imbalan yang telah diberikan institusi	1,2,3,4,5,6 ,7,8	Honor mengajar telah diberikan sesuai dengan SKS, besarnya cukup dan telah memenuhi rasa keadilan  Honor transportasi diberikan sesuai kehadiran  Honor evaluasi besarnya cukup dan memenuhi rasa keadilan

2	Persepsi dosen terhadap fasilitas pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya	1,2,3,4,5,6,7,8	Cukup difasilitasi
3.	Persepsi dosen terhadap imbalan / reward yang diberikan institusi terhadap kesuksesan kinerja yang telah dilakukan	1,2,3,4,5,6,7,8	Cukup

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Berdasarkan data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap imbalan sebagian besar baik, contohnya bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan gaji dan honor yang diterima sudah mencukupi besarnya setiap bulan (57,1 %), saat mengawasi ujian (53,6 %), saat menjadi panitia UAS/UAP (57,1%), telah memenuhi rasa keadilan sesuai jabatan dosen terhadap honor mengajar dan evaluasi (50 %) dan tidak setuju terhadap honor transportasi yang diterima dalam melaksanakan PBM tidak sesuai dengan jumlah kehadiran (53,6 %), tidak setuju terhadap pernyataan tidak diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan mata kuliah yang diampu (63,6 %) serta sangat setuju diberikan kesempatan mengikuti pendidikan (57,1 %). Hal ini didukung dengan hasil FGD bahwa honor mengajar telah diberikan sesuai dengan SKS, besarnya cukup dan telah memenuhi rasa keadilan, hanor transportasi diberikan sesuai kehadiran, honor evaluasi besarya cukup dan memenuhi rasa keadilan serta imbalan/reward terhadap kesuksesan pekerjaan yang dilakukan cukup dan cukup difasilitasi dalam mengikuti pendidikan, lokakarya dan pelatihan.

Persepsi responden terhadap imbalan yang kurang oleh karena masih dijumpai jawaban responden yang meragukan yaitu honor yang diterima dalam melaksanakan PBM tidak sesuai dengan jumlah SKS (21,4 %), honor transportasi mengajar tidak sesuai dengan jumlah kehadiran (17,9 %), honor pengawas ujian telah mencukupi besarnya, honor pembuatan soal dan koreksi tidak secara proporsional (17,9 %), diberikan kesempatan mengikuti pendidikan (17,9 %), diberikan kesempatan mengikuti program rekreasi kantor (35,7 %). Hal ini juga didukung pernyataan responden yang seharusnya tinggi, tetapi masih rendah seperti tidak setuju dengan honor yang diterima dalam melaksanakan PBM tidak sesuai dengan jumlah SKS (39,3 %), honor pembuatan soal dan koreksi yang diterima secara team tidak secara proporsional (42,9 %), telah diberikan kesempatan mengikuti lokakarya (42,9 %) dan sangat tidak setuju bahwa honor penguji mata kuliah ketrampilan tidak mencukupi besarnya (42,9 %) serta sangat setuju honor mengajar yang diterima sesuai dengan jumlah kehadiran (42,9%) dan telah diberikan kesempatan mengikuti seminar sesuai mata kuliah yang diampu (28,5 %)..

#### h. Persepsi Supervisi

Tabel 4.20  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Persepsi Dosen terhadap Pelaksanaan Supervisi Kaprodi dalam PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Persepsi Supervisi	f	%
Baik	15	53,6
Kurang	13	46,4
Total	28	100

Berdasarkan diatas diketahui bahwa responden yang mempunyai persepsi supervisi baik yaitu 15 orang (53,6 %) lebih banyak dari responden yang mempunyai persepsi supervisi kurang sebanyak 13 orang (46,4 %). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai persepsi supervisi Ka.Prodi baik terhadap pelaksanaan PBM.

Tabel 4.21  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Dosen terhadap Pelaksanaan Supervisi Kaprodi dalam PBM di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Total
1	Telah dibimbing dan diarahkan dengan jelas oleh Kaprodi dalam penyusunan silabi	2 7,1%	6 21,4%	8 28,6%	12 42,9%	0 0%	28 100%
2	Telah dimotivasi, dibimbing dan diberikan tauladan Kaprodi dalam melaksanakan PBM	1 3,6%	4 14,3%	8 28,6%	15 63,6%	0 0%	28 100%
3	Telah dievaluasi Kaprodi terhadap kehadiran dalam mengajar	1 3,6%	6 21,4%	11 39,3 %	10 35,7 %	0 0%	28 100%
4	Telah diamati Kaprodi saat mengajar	2 7,1%	14 50%	11 39,3%	1 3,6%	0 0%	28 100%
5	Tidak diberikan bimbingan oleh Ka. Prodi dalam menyelesaikan masalah PBM	1 3,6%	15 53,6%	8 28,6%	3 10,7%	1 3,6%	28 100%
6	Tidak diberikan pengarahan dalam melaksanakan penilaian prestasi peserta didik dan PBM oleh Ka. Prodi	1 3,6%	16 57,1%	7 25	4 14,3%	0 0%	28 100%
7	Kaprodi telah melakukan penilaian akhir semester terhadap hasil penilaian PBM yang telah dilakukan	0 0%	3 1,7%	10 35,7%	12 42,9%	3 10,7%	28 100%
8	Ka.Prodi tidak memberikan umpan balik kepada dosen terhadap hasil penilaian PBM yang telah dilakukan	1 3,6%	14 50%	9 32,1%	3 10,7%	1 3,6%	28 100%
9	Ka.Prodi tidak menggunakan hasil penilaian PBM yang telah dilakukan sebagai pembinaan untuk perbaikan PBM yang akan datang	3 10,7%	9 32,1%	12 42,9%	4 14,3%	0 0%	28 100%

Tabel.4.22  
 Hasil FGD Persepsi Supervisi dalam PBM  
 Di Program Studi Kebidanan Magelang Tahun 2006

No	Daftar Pertanyaan	Informan	Hasil Pernyataan
1.	Persepsi dosen terhadap imbingan, pengarahannya Ka.Prodi pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi PBM yang telah dilakukan	1,2,3,4,5,6,7,8	Telah dilakukan dengan baik dan insiden pendekatan Ka.Prodi
		1,3,4	Melalui rapat mengingatkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi PBM
2.	Pengawasan dan pembinaan yang telah dilakukan Ka.Prodi	8	Pembinaan lewat surat
		1,2,3,4,5,6,7,8	Rapat rutin awal semester dan akhir semester
3.	Penyelesaian masalah PBM yang telah dilakukan	1,2,3,4,5,6,7,8	Dibicarakan bersama dosen .

Informan : 1=Kurikulum, 2= Praktek/kemahasiswaan, 3=Evaluasi  
 4=Bidan, 5=Perawat, 6=D3, 7=D4/S1, 8=S2

Persepsi responden terhadap supervisi baik didukung data bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju telah dibimbing dengan jelas oleh Ka.Prodi dalam penyusunan silabi (42,9 %), telah dibimbing serta diberikan tauladan dalam melaksanakan PBM (63,6 %), Ka.Prodi telah melakukan penilaian akhir semester terhadap hasil penilaian PBM yang telah dilakukan (42,9%) serta tidak setuju terhadap pernyataan : Ka.Prodi tidak memberikan umpan balik terhadap hasil penilaian PBM (50 %), tidak diberikan bimbingan dalam menyelesaikan masalah PBM (53,6 %) dan tidak diberikan pengarahannya dalam melaksanakan penilaian prestasi peserta didik dan penilaian PBM (57,1 %). Hal ini didukung dengan hasil FGD bahwa Ka.Prodi telah memberikan pengarahannya dan bimbingan dengan baik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi

PBM serta melalui rapat dengan cara selalu mengingatkan. Pengawasan dan pembinaan telah dilakukan melalui surat dan rapat pada awal serta akhir semester, penyelesaian masalah PBM dilakukan bersama dosen.

Persepsi responden terhadap supervisi kurang didukung data bahwa masih dijumpai responden menyatakan ragu terhadap pernyataan sebagai berikut : ragu telah dibimbing dan diarahkan dengan jelas oleh Ka.Prodi dalam penyusunan silabi 28,6 %, ragu telah dimotivasi, ragu telah dibimbing dan diberikan tauladan Ka.Prodi dalam melaksanakan PBM (28,6 %), ragu telah diamati Ka.Prodi saat mengajar (39,3 %), ragu Ka.Prodi tidak memberikan umpan balik kepada dosen terhadap hasil penilaian PBM (32,1 %) dan responden ragu Ka.Prodi tidak menggunakan hasil penilaian sebagai perbaikan PBM selanjutnya (42,9 %) serta tidak setuju telah diamati oleh Ka.Prodi saat mengajar (50 %),

## 2. Analisis Bivariat

### a. Analisis Hubungan

#### 1) Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.23.  
Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Usia	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Tua	2	14,3	11	78,6	13	46,4
Muda	12	85,7	3	21,4	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

*P value* : 0,002

$\chi^2 = 9,190$

Pada tabel 4.23. diketahui bahwa responden pada usia tua kinerjanya lebih banyak yang rendah yaitu 78,6 % dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 14,3 %. Sedangkan responden usia

muda lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 85,7 % dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 21,4 %.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana *p value* : 0,002 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 9,190$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden usia tua ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja rendah, sedangkan responden usia muda mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja tinggi. Hal ini sesuai teori yang menyatakan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Makin tuanya para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka.<sup>20</sup>

## 2) Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.24.  
Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Tingkat Pendidikan	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Sesuai	6	42,9	1	7,1	7	25
Tidak sesuai	8	57,1	13	92,9	21	75
Jumlah	14	100	14	100	28	100

$P\ value = 0,038$        $X^2 = 12,642$

Pada tabel 4.24 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan sesuai kualifikasi akademik minimal S2 sebagian besar kinerjanya tinggi yaitu sebanyak 42,9 % dibandingkan yang

kinerjanya rendah hanya 7,1 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademi yaitu S1,D4 dan D3 sebagian besar kinerjanya rendah sebanyak 92,9 % dibandingkan yang kinerjanya tinggi 57,1 %

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (Fisher's Exact Test)* dimana *p value* : 0,038 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 12,642$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kedokteran Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sesuai kualifikasi akademi minimal (S2) ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademi (S1,D4 dan D3) mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Widiastuti<sup>30</sup>, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan diduga berhubungan positif dengan kinerja pegawai yaitu pada kelompok responden yang SLTA persentase kinerjanya sedang (60 %) lebih banyak dibandingkan yang kinerjanya rendah (40 %), sedangkan pada kelompok S1 persentase responden yang kinerjanya tinggi (55,6 %) lebih banyak dari responden yang kinerjanya sedang (44,4 %). Hal ini diperkuat hasil penelitian Suena,<sup>58</sup> menyimpulkan bahwa guru yang berpendidikan magister rata-rata kinerjanya lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan sarjana

dan diploma. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 17,5 %.

### 3) Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.25.  
Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Masa Kerja	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	4	28,6	9	64,3	13	46,4
Rendah	10	71,4	5	35,7	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

$p\ value : 0,130$                        $X^2 = 2,297,$

Pada tabel 4.25 diketahui bahwa responden dengan masa kerja tinggi lebih banyak kinerjanya rendah yaitu 64,3 % dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 28,6 %. Sedangkan responden dengan masa kerja rendah lebih banyak kinerjanya tinggi yaitu sebanyak 71,4 % dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 35,7 %..

Hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana  $p\ value : 0,130$  ( $p \geq 0,05$ ) dan  $X^2 = 2,297$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kedokteran Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja rendah, sedangkan

responden dengan masa kerja rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja tinggi.

#### 4) Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.26.  
Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Motivasi	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	12	85,7	3	21,4	15	53,6
Rendah	2	14,3	11	78,6	13	46,4
Jumlah	14	100	14	100	28	100

$p \text{ value} : 0,002$        $X^2 = 9,190$

Pada tabel 4.26. diketahui bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 85,7 % dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 21,4 %. Sedangkan responden yang mempunyai motivasi kerja rendah banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 78,6 % dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 14,3 %.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana  $p \text{ value} : 0,002$  ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 9,190$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kedokteran Magelang

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan

responden dengan motivasi kerja rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Muhajiyanto<sup>59</sup>, yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Kepala SLTP Samarinda dengan kategori sangat kuat. Hasil penelitian ini didukung dengan dasar teori yang menyatakan bahwa dengan melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.<sup>37</sup>

Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.<sup>37</sup> Jaeludin, S.<sup>36</sup>, berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja berkorelasi sebesar 0,663 terhadap produktivitas kerja.

#### 5) Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.27.  
Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Kepuasan	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	10	71,4	3	21,4	13	46,4
Rendah	4	28,6	11	78,6	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

*p value* : 0,023

$X^2 = 5,169$

Pada tabel 4.27 diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 76,9% dibandingkan yang kerjanya rendah

hanya 21,4 %. Sedangkan responden yang mempunyai tingkat kepuasan rendah menunjukkan lebih banyak kinerja rendah yaitu 78,3 % dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 28,6 %.

Hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana *p value* : 0,023 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2=5,169$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat kepuasan tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Warsidi<sup>60</sup>, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian tersebut didukung teori dua faktor oleh karena mengungkapkan aspek pekerjaan. Teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers/ motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers /hygiene factor* (kebijaksanaan,

pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan.<sup>23,37</sup>

#### 6) Hubungan Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.28.  
Hubungan Antara Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Persepsi Imbalan	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Baik	12	85,7	5	35,7	17	60,7
Kurang	2	14,3	9	64,3	11	39,3
Jumlah	14	100	14	100	28	100

$p\ value : 0,020$        $X^2 = 5,390$

Pada tabel 4.28. diketahui bahwa bahwa responden yang mempunyai persepsi imbalan baik lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 85,7% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 35,7 %. Sedangkan responden yang mempunyai persepsi imbalan kurang lebih banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 64,3 % dibandingkan yang kinerjanya kurang hanya 14,3 %.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana  $p\ value : 0,020$  ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 5,390$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi imbalan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kedokteran Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang mempunyai persepsi imbalan tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden dengan persepsi imbalan kurang mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

#### 7) Hubungan Antara Persepsi Supervisi dengan Kinerja Dosen

Tabel 4.29.  
Hubungan Antara Persepsi Supervisi dengan Kinerja Dosen dalam PBM di Prodi Kebidanan Magelang Tahun 2006

Persepsi Supervisi	Kinerja Dosen				Total	
	Tinggi		Rendah		f	%
	f	%	f	%		
Baik	11	78,6	4	28,6	15	53,6
Kurang	3	21,4	10	71,4	13	46,4
Jumlah	14	100	14	100	28	100

$p \text{ value} : 0,023$

$X^2 = 5,169$

Pada tabel 4.29. diketahui bahwa responden yang mempunyai persepsi supervisi baik lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 78,6% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 28,6 %. Sedangkan responden yang mempunyai persepsi supervisi kurang lebih banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu sebanyak 71,4 % dibandingkan yang kinerjanya kurang hanya 21,4 %.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana  $p \text{ value} : 0,023$  ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 5,169$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi supervisi dengan kinerja dosen dalam

melaksanakan proses belajar mengajar di Program Studi Kedidanan Magelang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang mempunyai persepsi supervisi baik ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden dengan persepsi supervisi kurang mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah

Hal tersebut didukung dengan teori bahwa supervisi secara berkala dan terus menerus merupakan upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.<sup>24</sup> Supervisi pengajaran perlu dilakukan sebagai pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi terciptanya tujuan pendidikan.<sup>43</sup> Tujuan supervisi dilakukan untuk memberi bantuan kepada pengajar agar mampu membina dirinya sehingga semakin mampu dan trampil dalam menjalankan usaha-usaha yang menunjang proses belajar mengajar.<sup>44</sup>

Kegiatan supervisi yang perlu dilakukan meliputi : mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*), mengadakan observasi kelas (*classroom observation*), mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*), mengadakan wawancara kelompok (*group interview*), mengadakan pertemuan/rapat (*meeting*), mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*), mengadakan penataran (*in-service training*), mengadakan seminar.

**Tabel 4.30**  
Ringkasan hasil Analisis statistik Bivariat Hubungan Variabel Bebas dan variabel Terikat dengan Uji Chi Square pada Alfa 5 %

Variabel	X <sup>2</sup>	Sig	Ket
Usia	9,190	0,002	Ada Hubungan
Pendidikan	12,642	0,038	Ada Hubungan
Motivasi	9,190	0,002	Ada Hubungan
Kepuasan	5,169	0,023	Ada Hubungan
Persepsi Imbalan	5,390	0,020	Ada Hubungan
Persepsi Supervisi	6,169	0,023	Ada Hubungan

Berdasarkan tabel 4.30. hasil penelitian dengan analisis hubungan Uji Chi Square pada Alfa 5 % menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan, persepsi supervisi dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Tahun akademik 2005/2006

b. Analisis Pengaruh

**Tabel 4.31**  
Ringkasan Hasil Analisis Statistik Bivariat Pengaruh Variabel Bebas dan Variabel Terikat dengan Uji Regresi Logistik pada Alfa 25 %

Variabel	B	SE	Wald	df	Sig	Exp(B)	Ket
Usia	3,091	1,004	9,483	1	0,002	22,00	Ada pengaruh
Pendidikan	2,277	1,170	3,789	1	0,052	9,750	Ada pengaruh
Motivasi	3,091	1,004	9,483	1	0,002	22,00	Ada pengaruh
Kepuasan	2,216	0,880	6,340	1	0,012	9,167	Ada pengaruh
Persepsi Imbalan	2,380	0,946	6,330	1	0,012	10,800	Ada pengaruh
Persepsi Supervisi	2,216	0,880	6,340	1	0,012	9,167	Ada pengaruh

Dengan memperhatikan nilai signifikansi ( $p \leq 0,25$ ) dari tabel diatas, maka variabel bebas yang dianggap berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar

mengajar) adalah usia, pendidikan, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi, untuk selanjutnya variabel tersebut dikelola dengan memasukkan secara bersama sama dalam analisis multivariat.

### 3. Analisis Multivariat

Tabel 4.32  
Hasil Analisis statistik Multivariat Pengaruh Variabel Bebas dan Variabel Terikat dengan Uji Regresi Logistik pada Alfa 5 %

Variabel	B	SE	Wald	df	Sig	Exp(B)	Ket
Motivasi	3,252	1,224	7,064	1	0,008	25,870	Ada pengaruh
Kepuasan	2,417	1,218	3,936	1	0,047	11,209	Ada pengaruh

Berdasarkan analisis multivariat dengan memasukkan variabel independen (usia, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi) yang berpengaruh pada variabel dependen (Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar) secara bersama-sama melalui beberapa kali analisis multivariat dengan mencari nilai signifikans ( $p$ ) terkecil yaitu  $p \leq 0,05$  dan nilai  $\text{Exp}(b)$  terbesar  $\geq 2,00$ , maka diperoleh variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah variabel motivasi dengan nilai  $p = 0,008$  ( $p \leq 0,05$ ) dan nilai  $\text{Exp}(b) = 25,870$  serta variabel kepuasan dengan nilai  $p = 0,047$  dan nilai  $\text{Exp}(b) = 11,209$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prgram Studi Kebidanan Magelang tahun akademik 2005/2006.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut melalui uji analisis multivariat dengan uji regresi logistik, maka dalam rangka meningkatkan

kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah meningkatkan motivasi kerja dosen, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik secara bersama-sama dengan meningkatkan kepuasan dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Lyman Porter dan Raymon Miles<sup>15</sup>, motivasi kerja merupakan system yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Meningkatkan motivasi kerja dapat melalui tindakan sebagai berikut : 1) memperhatikan karakteristik individu, bila terpenuhi diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras sehingga kinerja akan naik, 2) memperhatikan karakteristik pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja timbul dari dua rangkaian faktor yang terpisah yang disebut faktor pemuas (*factor-factor motivator*) dan faktor bukan pemuas (*factor-factor hygiene*), 3) memperhatikan karakteristik situasi kerja.<sup>23,37</sup>

.Hasil penelitian tersebut didukung teori dua faktor oleh karena mengungkapkan aspek pekerjaan. Teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers/ motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers /hygiene factor* (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana

perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan.<sup>23,37</sup>

Meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan melalui beberapa cara sebagai berikut : memberikan fasilitas kepada karyawan yang berprestasi, pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan karyawan, memberikan tanggung jawab pekerjaan, promosi/kenaikan pangkat terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sebagai faktor motivator dan pemberian kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja sebagai faktor hygiene dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>23,37</sup>

Semua langkah-langkah tersebut sebagian besar sudah dilakukan, namun tergantung motivasi kerja dan cara penilaian serta tingkat kepuasan masing-masing dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang. Berdasarkan temuan penelitian motivasi responden tinggi, tetapi masih ada yang motivasi kerjanya kurang, sehingga perlu ditingkatkan. Motivasi kerja responden yang kurang di Prodi Kebidanan Magelang meliputi pembuatan SAP dan silabi belum maksimal serta mengharapkan adanya workshop secara berkala, kerajinan mengajar kurang dan tidak memenuhi tatap muka serta tidak tepat waktu, melakukan penilaian akhir semester baik terhadap prestasi maupun penilaian PBM masih kurang serta menyerahkan nilai belum tepat waktu. Kepuasan responden kurang meliputi : penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team, tugas mata kuliah tidak sesuai bidang keahlian, jumlah SKS tidak sesuai jabatan dosen, masih dijumpai sebagian alat peraga tidak bias membantu PBM.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 28 responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang tahun akademik 2005/2006, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Responden usia muda sebesar 53,6 %, tingkat pendidikan dengan kategori rendah (S1,D4 & D3 ) 75 % dan hanya 25 % dengan kategori tinggi (S2), masa kerja dengan kategori rendah (kurang 13 tahun ) sebesar 53,5 %, motivasi kerja dengan kategori tinggi sebesar 53,6 %, kepuasan kerja dengan kategori rendah sebesar 53,6 %, persepsi imbalan dengan kategori baik sebesar 60,7 % dan persepsi supervisi dengan katagori baik sebesar 53,6 %.
2. Hasil analisis uji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia ( $p=0,002$ ), pendidikan ( $p=0,038$ ), motivasi ( $0,002$ ), kepuasan ( $p=0,023$ ), persepsi imbalan ( $p=0,020$ ), persepsi supervisi ( $p=0,023$ ) dengan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar,
3. Hasil analisis uji pengaruh secara multivariat dengan regresi logistik metode enter setelah semua variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat secara bivariat dimasukkan secara bersama-sama diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar ( $p=0,008$ ) dengan nilai  $\text{Exp}(b) = 25,870$  dan variabel kepuasan

berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar ( $p=0,047$ ) dengan nilai  $Exp(b) = 11,209$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu ditingkatkan motivasi dan kepuasan secara bersama-sama.

## B. SARAN

### 1. Bagi Program Studi Kebidanan Magelang

- a. Perlu pengurangan beban kerja yang bersifat teknis pada dosen usia tua, tetapi pembinaan kepada dosen yang lebih muda tetap dilakukan oleh karena pengalamannya dengan disertai SK (Surat Keputusan) pembinaan.
- b. Agar ditingkatkan jumlah tenaga dosen yang memenuhi kualifikasi akademik melalui pendidikan lanjut minimal S2 bagi dosen yang masih berpendidikan S1, D4, D3 di Prodi Kebidanan Magelang. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 45 nomor 14 tahun 2005, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik lulusan magister sesuai bidang keahlian untuk program diploma atau program sarjana.
- c. Perlu peningkatan motivasi kerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang yang meliputi : peningkatan motivasi membuat SAP dan silabi melalui workshop secara berkala, agar rajin mengajar dan memenuhi tatap muka serta tepat waktu, melakukan penilaian akhir semester baik terhadap prestasi maupun penilaian PBM serta menyerahkan nilai hendaknya tepat waktu.

d. Kepuasan responden berdasarkan temuan penelitian dapat ditingkatkan melalui beberapa cara sebagai berikut : penyusunan silabi perlu didiskusikan secara team, tugas mata kuliah yang diberikan hendaknya sesuai dengan bidang keahliannya, jumlah SKS yang diampu hendaknya sesuai jabatan dosen, alat peraga yang disediakan hendaknya bisa membantu dalam PBM.

2. Bagi Dosen Program Study Kebidanan Magelang

Hasil penelitian kinerja ini diharapkan sebagai bahan evaluasi diri, agar dapat menumbuhkan dan meningkatkan tugas pokok dosen terutama dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

3. Bagi Politeknik Kesehatan Semarang

Hasil penelitian kinerja ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan penataan dan mengembangkan dosen jurusan kebidanan

4. Bagi Peneliti lain

Perlu penelitian lebih lanjut dengan penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar agar dapat diungkap informasi yang lebih lengkap dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dep.Kes.RI. *Pedoman Organisasi Dan Tatalaksana Politeknik Kesehatan*. Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, Jakarta. 2003
2. Dep.Kes.RI. *Standard Pelayanan Kebidanan*, Jakarta. 2001
3. Dep.Dik.Nas. *Pendidikan Sebagai Sistem*. Dirjen Dikti. Jakarta. 2001
4. Mulyasa, E. 2005, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. PT. Remaja Rosdakarya., Bandung. 2005
5. Kep.Men.Kes.. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta. 2004
6. Kep.Men.Diknas. 2001. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta.2001
7. Anonim. *UU Guru Dan Dosen No.14* .Fokusmedia. Bandung. 2005
8. Kep.Men.Kes-Sos.RI. *Organisasi Dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan*. Jakarta. 2005
9. Sek.Badan PPSDM. *Prosedur Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen di Lingkungan Dep.Kes.*. Jakarta.2005
10. Djohar, H. *Pendidikan Dan Pembinaannya*, CV.Gravika Indah, Yogyakarta. 2006
11. Depdiknakes. *Guru di Indonesia : Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya* . Jakarta. 2003
12. Dirjen.Dikti. *Teori Belajar dan Motivasi* . Universitas Terbuka, Jakarta. 2001
13. Rohani A., Ahmadi, A. *Pengelolaan Pengajaran*, Rineka Cipta, Jakarta.1999
14. Tempe, A.D. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja*, Elex Media Komputindo, Jakarta. 1992
15. Ratnawati, Y. *Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* . Jurnal Poltek Yogyakarta. 2002 : 1(2) :1-6
16. Simamora. *Manajemen SDM*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta. 2004
17. Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.2005

18. Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta. 2005
19. Gybson. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, jilid 2*, Erlangga, Bandung. 1996
20. Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, Indeks Kelompok Gramedia. 2003
21. Muchlas M.. *Organisasi 1 , Organizational Behavior* , UGM, Jogjakarta. 1999
22. Miarso, Y. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Prenada Media, Jakarta. 2005
23. Moh.As'ad. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta . 2004
24. Dep.Kes.RI. *Pedoman Pembinaan/Supervisi Upaya Kesehatan Puskesmas*. Dir. Jen. Bin. Kesmas. Jakarta. 2001
25. Djuwita, T.M., *Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya*, Jawa Barat, <http://www.w.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi2004.html>
26. Irfan. *Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes Nusa Tenggara Timur ( Thesis )*, 2003
27. Suhat, *Analisis Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di STIKES Mahardika Cirebon Tahun Akademik 2005 / 2006 ( Thesis )*. 2006
28. Mathis, R.L. & Jackson, J.H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emman Patria, Jakarta
29. Simamora, 2004, *Manajemen SDM*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
30. Widiastuti B., *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kemampuan terhadap Pegawai Administrasi Di Bagian TU Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah ( Thesis )*, 2005
31. Mangkunegara, A.P. *Perilaku Organisasi*, Refika Aditama, Bandung. 2005
32. Handoko. *Manajemen Edisi II*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. 1993
33. Azwar, A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Binarupa Aksara. Jakarta. 2001

34. Simon.A.,& Shcuster. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan*, Pt Dadi Karya Abadi, Jakarta.1998
35. Pangabean,MS. *Sumber Daya Manuia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.2004
36. Arikunto,S.,2004, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta
37. Mangkunegara,AP.. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung. 2006
38. Jaeludin.S. *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerjanya*. [http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/abstrak adpen 2005.html](http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/abstrak%20adpen%202005.html)
39. Moekijat, *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*, Pionir Jaya, Vandung,2001
40. Siagian,SP..*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2003
41. Gybson. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid I*. Erlangga. Bandung. 1996
42. Rivai.V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.Jakarta.2005
43. Purwanto.M.H. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2000
44. Burhanudin.Y. *Administrasi Pendidikan*. Binarupa Aksara. Jakarta.2005
45. Sahartian.P.A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*. Rineka Cipta. Jakarta.2000
46. Arikunto.S. *Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta. Jakarta. 2004
47. Daryanto.H.M. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2005
48. Sisdiknas. *Himpunan Peraturan Per Undang – Undang Guru dan Dosen*. Fokusmedia. Bandung. 2005
49. Usman,MU. *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosida Karya, Bandung..2006
50. Sukmadinoto, NS.. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Remaja Rosida Karya. Bandung. 2005
51. Soetopo,H., 2005, *Pendidikan dan Pembelajaran*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang
52. Arikunto,S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Yogyakarta. 1998

53. Azwar,S. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset , Yogyakarta, 2001
54. Nurgiyantoro,B., Gunawan & Marzuki. *Statistik Terapan Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial*. Gadjah Mada University Press.2005
55. Mawarni.A. *Biostatika*, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, 2006
56. Mawarni.A. *Biostatika Lanjut*. Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, 2006
57. Budijanto, D. *Pengolahan Data : Analisis Dengan SPSS* , Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Dan Kebijakan Kesehatan. 2006
58. Suena,I.W., *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru*, [http: www.pages.your favorite.com/ ppsupi/abstrak adpen 2005.html](http://www.pages.your favorite.com/ppsupi/abstrak adpen 2005.html)
59. Muhajianto, Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala SLTP di Samarinda (Thesis), 2003

