

**PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN DENGAN PRESTASI
BELAJAR MAHASISWA PRODI D-III KEBIDANAN STIKES
BHAKTI MULIA PARE KEDIRI TAHUN 2011**

TESIS

**Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Magister Kedokteran Keluarga
Minat Utama Pendidikan Profesi Kesehatan**



Oleh

FITRI YUNIARTI

S541102032

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2012**

commit to user

**PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN DENGAN PRESTASI
BELAJAR MAHASISWA PRODI D-III KEBIDANAN STIKES
BHAKTI MULIA PARE KEDIRI TAHUN 2011**

Disusun Oleh :

FITRI YUNIARTI
NIM : S 541102032

Nama Pembimbing	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK NIP: 194803131976101001
Pembimbing II	Bambang Sukilarso, dr, MS NIP: 195103061979031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Kedokteran Keluarga

Dr. , Hari Wujoso, dr., Sp. F. M.M
NIP. 1962 1022. 1995031001

**PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN DENGAN PRESTASI
BELAJAR MAHASISWA PRODI D-III KEBIDANAN STIKES
BHAKTI MULIA PARE KEDIRI TAHUN 2011**

Disusun Oleh :

FITRI YUNIARTI

NIM : S 541102032

Tim Penguji		
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hari Wujoso, dr, Sp.F, MM NIP. 196210211995031001
Sekretaris	: Dr. Nunuk Suryani, MPd NIP. 196611081990032001
Anggota Penguji	: Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK NIP. 194803131976101001
	Bambang Sukilarso, dr, MS NIP. 195103061979031001

Telah dipertahankan didepan penguji
Dinyatakan telah memenuhi syarat
pada tanggal2012

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Kedokteran Keluarga

Prof. Dr. Ir. Ahmad Yunus, M.S.
NIP. 196107171986011001

Dr. Hari Wujoso, dr, Sp, F, M.M
NIP. 196210221995031001

PERNYATAAN ORISINALITAS DAN PUBLIKASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Tesis yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN DENGAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA PRODI D-III KEBIDANAN STIKES BHAKTI MULIA PARE KEDIRI TAHUN 2011”** adalah karya penelitian saya sendiri dan bebas plagiat, serta tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis digunakan sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber acuan serta daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Permendiknas No 17, tahun 2010)

1. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah lain harus seijin dan menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan PPs UNS sebagai institusinya. Apabila dalam waktu sekurang-kurangnya satu semester (enam bulan sejak pengesahan Tesis) saya tidak melakukan publikasi dari sebagian atau keseluruhan Tesis ini, maka Prodi Kedokteran Keluarga PPs-UNS. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku.

Surakarta, Oktober 2012

Yang membuat pernyataan,

Fitri Yuniarti
S541102032

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Dosen Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011”**.

Penyusunan tesis ini dapat dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Raviks Karsidi, Drs., MS. selaku Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan program Pascasarjana di UNS.
2. Prof. Dr. Ir. Ahmad Yunus, M.S. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta beserta staf atas kebijakannya yang telah mendukung pelaksanaan penelitian dalam penulisan Tesis ini.
3. Dr. Hari Wujoso, dr.Sp, F, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Kedokteran Keluarga yang telah memberi ijin untuk kelancaran penyusunan tesis ini.
4. Ari Natalia Probandari, dr., MPH., Ph.D, selaku Sekretaris Program Studi Magister Kedokteran Keluarga.
5. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd, selaku Ketua Minat Utama Pendidikan Profesi Kesehatan Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
6. Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK selaku pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini.
7. Bambang Sukilarso, dr, MS selaku pembimbing II yang telah memberi dorongan dan bimbingan kepada penulis.
8. Nanang Muhibuddin, dr. selaku Ketua STIKes Bhakti Mulia Pare Kediri yang telah memberi ijin untuk tempat penelitian di STIKes Bhakti Mulia Pare Kediri.

9. Segenap Civitas Akademi STIKes Bhakti Mulia Pare yang sangat membantu dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Mahasiswa dan Dosen STIKes Bhakti Mulia Pare yang sangat membantu kooperatif sebagai responden dalam menyelesaikan Tesis ini.
11. Suami dan anakku serta keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, semangat dan memanjatkan doa sehingga dapat menyelesaikan tugas ini.
12. Teman seperjuangan mahasiswa pasca sarjana program Magister Kedokteran Keluarga Universitas Sebelas Maret Surakarta Paralel I JATIM yang telah menjalin kerjasama dalam menempuh pendidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta.
13. Semua pihak yang membantu dan memberi dukungan kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

Penulis berharap semoga Tesis ini bermanfaat bagi pengelola pendidikan, mahasiswa dan para pembaca. Namun penulis menyadari bahwa Tesis ini masih perlu penyempurnaan, untuk itu kritik dan saran akan penulis terima dengan senang hati.

Akhirnya dengan tulus berdoa semoga amal kebaikan semua pihak mendapatkan pahala dan imbalan yang setimpal dari ALLAH SWT.Amin

Kediri, Oktober 2012

Penulis,

MOTTO

- Usaha yang keras tidak akan ada artinya tanpa doa dan restu orang tua
- Segala coba dan uji yang kita terima akan membuat kita menjadi dewasa

- Ilmu yang tiada AMAL seperti Pohon yang Tidak Berbuah
- Senyuman tulus dari Hati mengungkapkan sejuta makna

- Tiada kesendirian yang membawa kebahagiaan tapi kebersamaan dengan sahabat dan orang-orang tersayang yang membuat kita mendapatkan kebahagiaan yang kita harapkan

- Be your self every time n' every where

Keep semangat n' smile

Hem...hem...hem...^_^

By.PH171_CCK

commit to user

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil Alamin.....puji syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala karunia dan rahmat Nya yang telah diberikan selama ini.

Dengan ketulusan dan kerendahan hati kupersembahkan Tesis ini kepada :

1. Suamiku tersayang, terima kasih telah memberikan seluruh cintanya beserta pengertian yang besar dan memberiku banyak waktu untuk belajar serta motivasi yang selalu terberi dan tak pernah lelah mengerti aku.
2. Anakku tercinta "Ganendra Ilyasa Putra Ardhian" maafkan mama yang sering meninggalkanmu untuk mencari ilmu, dan terima kasih atas kesabarannya untuk menunggu mama.
3. Kedua orang tua, mertua dan keluarga tercinta, yang telah penuh keikhlasan selalu menengadahkan kedua belah tangannya kepada ALLAH SWT demi kelancaran dalam studi serta kasih sayang yang tiada henti.
4. Buat pembimbing Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK dan Bambang Sukilarso, dr, MS terima kasih atas bimbingan dan waktunya,serta seluruh dosen dan staf UNS terima kasih atas bimbingannya, semoga ilmu yang beliau berikan dapat bermanfaat di kemudian hari.
5. Seluruh Civitas STIKes Bhakti Mulia Pare, terima kasih atas bantuan dan support yang diberikan
6. Semua teman-teman seperjuangan terutama kelas paralel I Jawa Timur semoga ilmu yang kita terima akan selalu membawa manfaat. AMIN...
7. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan, terima kasih banyak.

commit to user

ABSTRAK

Fitri Yuniarti . S541102032. *Hubungan Motivasi Dan Kinerja Dosen Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011*. TESIS. Pembimbing I: Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK., II: Bambang Sukilarso, dr, MS, Program Studi Magister Kedokteran Keluarga, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012.

Latar Belakang : Upaya mewujudkan SDM berkualitas diawali dari masa pendidikan. Dunia pendidikan mencetak mahasiswa yang berprestasi. Prestasi belajar merupakan salah satu indikator yang diketahui dan evaluasi dalam penyelenggaraan program disuatu pendidikan. Jika prestasi belajar tinggi maka hasil evaluasi baik dan sebaliknya. Prestasi belajar merupakan totalitas dari suatu proses yang menginteraksikan dosen, mahasiswa, kurikulum dan komponen pendidikan lainnya.

Tujuan : Menganalisis pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.

Metode : Penelitian ini dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data dilakukan bulan Maret 2012. Sampel sebanyak 30 dosen. Variabel peneltian adalah motivasi, kinerja maupun KHS. Instrumen penelitian kuesioner untuk mengukur motivasi dan kinerja serta pendokumentasian KHS. Kuesioner dilakukan tes validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Data dianalisis dengan uji regresi logistik.

Hasil : penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa ($p < 0,000$), ada pengaruh kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa ($p = 0,017$) dan ada pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011 ($p > 0,000$).

Simpulan : Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kinerja dosen berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Prestasi Belajar

ABSTRACT

Fitri Yuniarti . S541102032. *The Relationship of Lecturer Motivation and Performance to Student Learning Achievement in Dlll Midwifery Study Program of Stikes Bhakti Mulia Pare Kediri in 2011*. THESIS. First Counselor: Prof. Dr. Didik G. Tamtomo, dr, MM, M.Kes, PAK., Second counselor: Bambang Sukilarso, dr, MS, Family Medical Magister Study Program, Postgraduate Program of Sebelas Maret University Program, Surakarta, 2012.

Background : The attempt of realizing a high-quality human resource started from education period. Education realm create high-achieving students. Learning achievement is one indicator to be known and evaluated in organizing a program in an education. If the learning achievement is high, the result of evaluation will be good, and vice versa. Learning achievement is the totality of a process generating an interaction between lecturer, students, curriculum, and other educational components.

Objective : of research is to find out the effect of lecturer motivation and performance on the student learning achievement in Dlll Midwifery Study Program of Stikes Bhakti Mulia Pare Kediri in 2011. This study employed a cross sectional approach. The data was collected on March 2012. The sample consisted of 30 lecturers. The research variables were motivation, performance and study result card (KHS). The instrument of research used was questionnaire to measure motivation and performance as well as KHS documentation. The questionnaire was tested for its validity and reliability before use. The data was analyzed using logistic regression test.

Result : of research showed that there was an effect of lecturer working motivation on the student learning achievement ($p < 0.000$), there was an effect of lecturer performance on the student Learning achievement ($p = 0.017$), and there effect of lecturer motivation and performance on the on the student learning achievement in Dlll Midwifery Study Program of Stikes Bhakti Mulia Pare Kediri in 2011 ($p > 0.000$).

Conclusions : This research concluded that lecturer motivation and performance affect simultaneously the student learning achievement.

Keywords: Motivation, Performance , Learning Achievement.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Teori	7
1. Konsep Motivasi	7
2. Konsep Kinerja	17
B. Kerangka Berpikir	26
C. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

commit to user

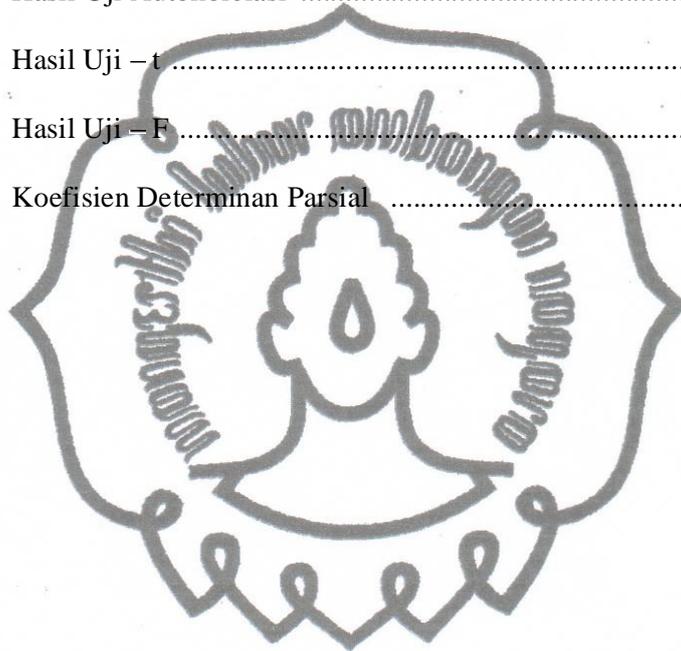
	A. Jenis Penelitian.....	28
	B. Lokasi Penelitian.....	28
	C. Populasi dan Sampel	28
	D. Pengumpulan Data	29
	E. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
	F. Definisi Operasional	30
	G. Instrumen Penelitian	32
	H. Tes Validitas dan Reliabilitas	33
	I. Analisis Data Penelitian.....	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian	45
	B. Hasil Penelitian.....	45
	1. Deskriptif Statistik Data Penelitian.....	45
	2. Uji Prasyarat	47
	3. Pengujian Hipotesis.....	50
	C. Pembahasan.....	55
	D. Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Kesimpulan	62
	B. Implikasi.....	62
	1. Implikasi Teoritis	62
	2. Implikasi Praktis	63
	C. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Deskripsi Data Penelitian	46
Tabel 4.2	Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Autokorelasi	50
Tabel 4.4	Hasil Uji - t	52
Tabel 4.5	Hasil Uji - F	53
Tabel 4.6	Koefisien Determinan Parsial	54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 3. Balasan Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 4. Lembar Persetujuan Responden
- Lampiran 5. Biodata Mahasiswa
- Lampiran 6. Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Dosen
- Lampiran 7. Check List Kinerja Dosen
- Lampiran 8. Hasil Validitas Motivasi Kerja Dosen
- Lampiran 9. Hasil Validitas Kinerja Dosen
- Lampiran 10. Rekapitulasi Hasil Penelitian Motivasi Kerja Dosen
- Lampiran 11. Rekapitulasi Hasil Penelitian Kinerja Dosen
- Lampiran 12. Rekapitulasi Hasil Penelitian Prestasi Belajar Mahasiswa
- Lampiran 13. Diagram Scatter
- Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 15. Analisis SPSS

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi percepatan pencahangan *Millennium Development Goals* (era pasar bebas atau globalisasi sebagai era persaingan kualitas), yang semula dicanangkan tahun 2020 dipercepat menjadi 2015, maka pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini mutlak diperlukan karena akan menjadi penopang utama dalam pembangunan yang mandiri dan berkeadilan, *good governance and clean governance*, serta menjadi jalan keluar bagi bangsa Indonesia dari multidimensi krisis, kemiskinan dan kesenjangan ekonomi (Mulyasa, 2007: 2). Era pasar bebas tersebut membawa dampak pada percepatan arus informasi sehingga menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman (Mulyasa, 2007: 4). Dalam hal ini termasuk dunia kesehatan, harus dikembangkan sesuai kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik ditingkat lokal, nasional maupun global. Oleh karena itu jalan yang harus ditempuh adalah melalui pencetakan generasi penerus dibidang kesehatan dengan mencetak SDM yang berkualitas (Mulyasa, 2007: 8).

Upaya mewujudkan SDM berkualitas tersebut harus diawali dari masa pendidikan. Dunia pendidikan harus dapat mencetak mahasiswa yang berprestasi. Prestasi belajar merupakan salah satu indikator yang harus diketahui dan evaluasi dalam penyelenggaraan program disuatu pendidikan. Jika prestasi belajar tinggi maka hasil evaluasi baik dan sebaliknya. Prestasi belajar merupakan totalitas dari

commit to user

suatu proses yang menginteraksikan dosen, mahasiswa, kurikulum dan komponen pendidikan lainnya. Menurut Arikunto (2003 : 3) "meskipun kini evaluasi pendidikan memiliki makna lebih luas, namun pada awalnya pengertian evaluasi pendidikan selalu dikaitkan dengan prestasi belajar siswa". Di dalam konsep pembelajaran akan melibatkan dosen dan mahasiswa maka dosen mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan atau prestasi belajar mahasiswa. Disebutkan oleh Arikunto (2003 : 4) bahwa "dalam pembelajaran yang terjadi di sekolah atau khususnya di kelas, guru adalah pihak yang paling bertanggungjawab atas hasilnya atau prestasi belajarnya".

Berdasarkan studi pendahuluan di Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011 didapatkan data tentang prestasi belajar mahasiswa. Berdasarkan data dari Profil Mahasiswa dan Lulusan dari angkatan I yang lulus tahun 2009 dari 15 mahasiswa semuanya yakni 15 mahasiswa (100%) lulus dengan IPK 2,75-3,5, pada tahun 2010 dari 32 mahasiswa semuanya yakni 32 mahasiswa (100%) lulus dengan IPK 2,75-3,5 dan tahun 2011 dari 35 mahasiswa semuanya yakni 35 mahasiswa (100%) lulus dengan IPK 2,75-3,5. Hasil evaluasi belajar mahasiswa ini menggambarkan bahwa prestasi belajar mahasiswa belum mencapai prestasi tertinggi karena belum ada yang mencapai IPK lebih dari 3,5 (*cum laude*).

Banyak faktor penyebab pencapaian prestasi belajar mahasiswa tersebut. Mengutip penjelasan Arikunto (2003 : 4) mengenai pembelajaran "apabila sekolah diumpamakan sebagai tempat mengolah sesuatu dan calon siswa diumpamakan sebagai bahan mentah maka lulusan sekolah itu disamakan dengan

hasil olahan yang sudah siap digunakan”. Atas dasar pemikiran ini maka siswa sebagai *input*, pembelajaran sebagai *procces* dan siswa lulusan sekolah sebagai *output*, maka dikenal ada beberapa unsur yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa yakni siswa sendiri, guru dan personal lainnya, bahan pelajaran, metode mengajar dan sistem evaluasi, sarana penunjang dan sistem administrasi. Kurangnya prestasi belajar siswa/mahasiswa dapat disebabkan oleh input yang kurang baik, guru dan personal yang kurang tepat, kehadiran dosen dalam mengajar, konsentrasi dosen dalam bekerja karena beban kerja, materi yang tidak cocok, metode mengajar dan sistem evaluasi pendidikan yang kurang memadai, kurangnya sarana penunjang dan sistem administrasi yang kurang tepat. Sebagai contoh rata-rata kehadiran dosen dalam mengajar Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare pada semester I sebanyak 75,40%, dan rata-rata kehadiran dosen dalam mengajar pada semester III sebanyak 58,93% dari target 14 kali pertemuan (100%), maka hal ini akan berdampak pada rendahnya penyerapan materi pembelajaran. Konsep pemikiran tersebut di atas sejalan dengan Hamzah (2008 : 86) yang menjelaskan bahwa ”banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar mahasiswa mulai dari input atau siswa, lingkungan instruksional, proses pendidikan, dan keluaran pendidikan.

Mengingat dosen menjadi salah satu penentu prestasi belajar maka dosen harus memiliki motivasi yang tinggi dalam proses pembelajaran. Menurut Notoatmodjo (2005 : 126) ”motivasi dapat mendorong seseorang berperilaku tertentu”. Sama halnya disini motivasi dosen yang tinggi akan dapat mempengaruhi perilaku mengajar atau kinerjanya dalam proses belajar mengajar

yang semakin baik. Kinerja guru dituangkan dalam bentuk cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dosen dalam pembelajaran (Hamzah, 2008: 86).

Sementara kondisi dosen di STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri, pada umumnya bekerja tidak hanya pada satu tempat. Ada dosen yang bekerja di tempat lain sehingga berpengaruh pada kinerja yang harus membagi waktu dengan tempat lain. Selain itu dosen belum ada yang ikut AKTA mengajar sehingga kompetensi di bidang pendidikan juga kurang. Mata kuliah yang diajarkan oleh tiap dosen juga terlalu banyak yakni dari 59 dosen yang lebih dari 12 SKS ada 7 dosen (28%) (Borang 3A, 2011). Disamping itu hampir setengah dari dosen masih melanjutkan kuliah serta pekerjaan kantor dalam urusan akademik juga terlalu menyita waktu sehingga konsentrasi dan motivasi dalam mengajar juga terpecah yang akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi dan kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa dengan merumuskan dalam judul penelitian : “Pengaruh Motivasi dan Kinerja Dosen dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011”.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011 ?

commit to user

2. Apakah ada pengaruh kinerja dosen dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011 ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011 ?

B. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisa pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisa pengaruh motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.
- b. Menganalisa pengaruh kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.
- c. Menganalisa pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang pengaruh motivasi dan kinerja dosen dalam peningkatan prestasi belajar mahasiswa.

commit to user

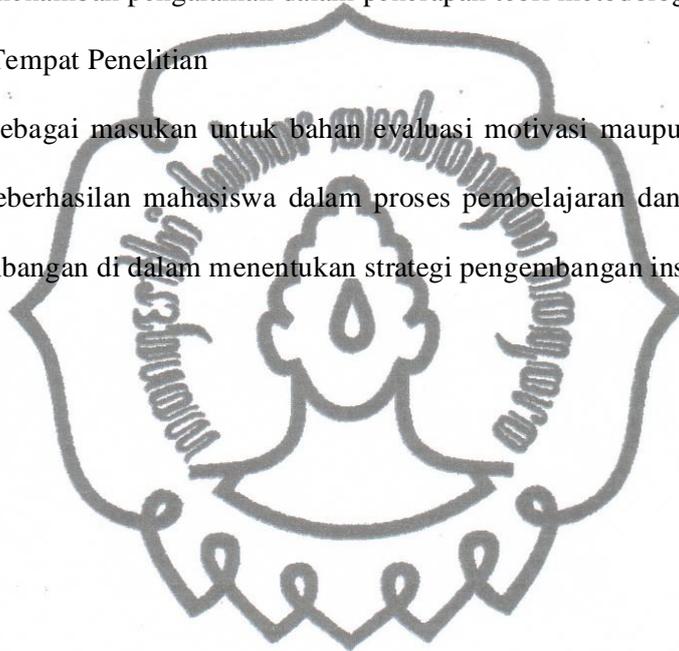
2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi maupun kinerja dengan hasil belajar mahasiswa serta menambah pengalaman dalam penerapan teori metodologi penelitian.

b. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai masukan untuk bahan evaluasi motivasi maupun kinerja dosen dan keberhasilan mahasiswa dalam proses pembelajaran dan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan strategi pengembangan institusi ke depan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Motivasi

a. Hakikat Motivasi

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi (Hamzah, 2008: 1).

b. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti *to move* yang berarti adanya kekuatan atau dorongan yang menggerakkan kita untuk berperilaku tertentu” (Notoatmodjo, 2005: 120).

George R. Terry sebagaimana dikutip Azwar (2008 : 34) mengatakan bahwa ”motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan”.

Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu (dikutip oleh Dimiyati dan Mudjiono, 2002:80).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas

commit to user

motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Hamsah, 2008 : 1).

c. Variabel Motivasi

Hasibuan (2000 : 163) sebagaimana dikutip Azwar (2008 : 34) mengatakan bahwa "motivasi mempunyai sub variabel yaitu : motif, harapan dan insentif.

Hal ini juga sama dengan yang dikemukakan Riduwan (2008 : 47) yakni terdapat 3 unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) motif, (2) harapan, (3) insentif.

1) Motif (*motif*)

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2) Harapan

Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

3) Insentif

Insentif (*insentive*) yaitu memotivasi (merangsang) dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada yang berprestasi di atas prestasi standar. Atas dasar terbentuknya motif, terdapat dua golongan motif, yaitu motif bawaan dan motif yang dipelajari. Motif bawaan ini misalnya

makan, minum dan seksual. Motif yang kedua adalah motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan.

Berdasarkan sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan menjadi dua yakni motif intrinsik dan ekstrinsik. Motif intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena telah ada dalam diri individu sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan timbul karena melihat manfaat. Motif ekstrinsik lebih kuat daripada intrinsik. Oleh karena itu pendidikan harus berusaha menimbulkan motif ekstrinsik dengan menumbuhkan minat terhadap bidang studi yang relevan. Sebagai contoh, memberitahukan sasaran yang hendak dicapai dalam bentuk tujuan instruksional pada saat pembelajaran akan dimulai (Hamzah, 2008: 1).

Berikut beberapa hal yang dapat menimbulkan motif ekstrinsik, antara lain :

- a. Pendidik memperlakukan anak didik sebagai manusia yang berpribadi, menghargai pendapatnya, pikirannya, perasaanya, maupun keyakinannya.
- b. Pendidik menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan kegiatan pendidikannya.
- c. Pendidik harus mempunyai pengetahuan yang luas dan penguasaan bidang studi atau materi yang diajarkan kepada peserta didik.

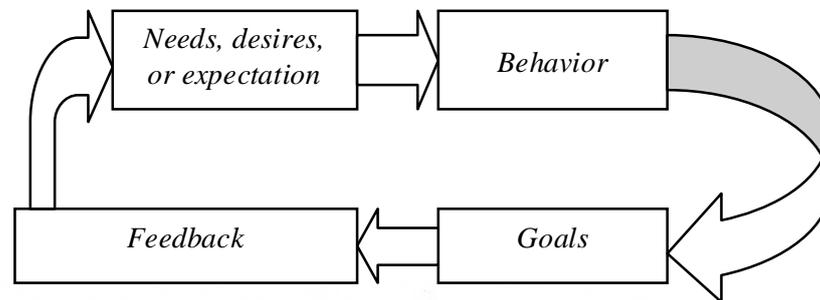
d. Pendidik harus mempunyai rasa cinta dan sifat pengabdian kepada profesinya sebagai pendidik.

Semua ciri tersebut harus dimiliki pendidik dalam upaya memberikan motivasi kepada peserta didiknya (Hamzah, 2008: 4).

d. Asas Motivasi

Berdasarkan teori motivasi yang ada, ada teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan dan pencapaian kepuasan, ada pula yang bertitik tolak pada asas kebutuhan. Motivasi yang bertitik tolak pada asas kebutuhan yang saat ini banyak diminati (Hamzah, 2008: 5).

Motivasi menurut asas kebutuhan (*need*) berasumsi bahwa kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikat merupakan orientasi seseorang yang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Jadi motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini dirangsang oleh berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya, (2) tingkah laku, (3) tujuan, (4) umpan balik. Proses interaksi ini disebut produk motivasi dasar (*basic motivations process*), yang dapat digambarkan dengan model proses seperti berikut



(Sumber : Hamzah, 2008: 5)

Gambar 2.1 Bagan Proses Motivasi Dasar

Atas dasar kajian ini diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan.

e. Fungsi Motivasi

Purwanto yang dikutip Hamzah (2008 : 64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah :

- 1) Sebagai motor penggerak bagi manusia.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan tujuan.
- 3) Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh.
- 4) Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

f. Unsur Motivasi

Menurut Hamzah (2008) terdapat 3 unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, (3) kebutuhan.

1) Upaya

Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

2) Tujuan organisasi

Unsur ini begitu penting sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

3) Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan ini yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

g. Motivasi Kerja

1) Definisi Konseptual

Dalam melakukan pekerjaan, pegawai selalu dihadapkan oleh motif, harapan dan insentif. Hal ini dikemukakan George R. Terry sebagaimana dikutip Azwar (2008 : 34) yang mengatakan bahwa "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan". Didukung pula bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Hamsah, 2008 : 1).

Berdasarkan definisi konseptual di atas, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui :

- 1) Tanggungjawab dalam melakukan kerja.
- 2) Prestasi kerja yang dicapai.
- 3) Pengembangan diri.
- 4) Kemandirian dalam bertindak.

Keempat faktor tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Lebih jelasnya dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
1. Internal	a. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

(Sumber : Hamzah, 2008: 73)

2) Pengukuran Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2005 : 118) ”motivasi adalah sebuah konsep psikologis yang *intangible* atau tidak kasat mata. Artinya kita tidak dapat melihat motivasi secara langsung. Kita hanya dapat mengetahui motivasi seseorang dengan menyimpulkan perilaku, perasaan dan perkataannya ketika mereka ingin mencapai tujuannya”.

Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi, yaitu dengan 1) tes proyektif, 2) kuesioner, dan 3) observasi perilaku (Notoatmodjo, 2005: 135).

a) Tes Proyektif

Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Oleh karena itu untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu

commit to user

teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test* (TAT). Dalam tes tersebut klien diberikan gambar dan diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. Dalam teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki 3 kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*n-ach*), kebutuhan untuk *power* (*n-power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*n-aff*). Dari isi cerita kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan di atas.

b) Kuesioner

Salah satu cara untuk mengukur motivasi adalah melalui kuesioner dengan cara meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*). Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomer dimana pada masing-masing nomer terdiri dari dua pertanyaan/pernyataan. Klien diminta untuk memilih salah satu dari kedua pertanyaan/pernyataan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya. Berdasarkan pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang ada dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dalam diri kita. Contohnya antara lain, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan keteraturan, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan untuk membina pengaruh dengan lawan jenis, bahkan kebutuhan untuk bertindak agresif.

Suatu pertanyaan/ Pernyataan dapat berisi hal positif mengenai objek motivasi, yaitu berisi pernyataan yang mendukung objek. Pernyataan ini disebut pernyataan *favorable*. Contoh “Sadar dan menerima sanksi atas kesalahan dalam bertugas”. Sebaliknya suatu pernyataan dapat pula berisi hal negatif. Hal negatif dalam pernyataan ini sifatnya tidak mendukung terhadap objek, dan karenanya disebut pernyataan *unfavorable*. Sebagai contoh “Saya tidak perlu mentaati peraturan, karena penilaian dari pimpinan sama saja” (Azwar, 2008: 107). Lebih lanjut dijelaskan sebagai kumpulan pernyataan, maka suatu skala hendaknya berisi sebagian pernyataan *favorable* dan sebagian pernyataan yang *unfavorable*.

Secara teknis pernyataan motivasi kerja dosen diberi skor sebagai berikut :

- 1) Pernyataan *favorable* :
 - a) Sangat setuju diberi skor 5
 - b) Setuju diberi skor 4
 - c) Tidak tahu diberi skor 3
 - d) Tidak Setuju setuju diberi skor 2
 - e) Sangat tidak setuju diberi skor 1
- 2) Pernyataan *unfavorable*
 - a) Sangat setuju diberi skor 1
 - b) Setuju diberi skor 2
 - c) Tidak tahu diberi skor 3

- d) Tidak Setuju setuju diberi skor 4
 - e) Sangat tidak setuju diberi skor 5
- c) Observasi Perilaku

Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah, apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang beresiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja.

2. Konsep Kinerja

a. Pengertian

Menurut Henry Simamora (2001 : 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan pengaruh dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”. Menurut Henry Simamora (2004: 338) “ penilaian

kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”

c. Tujuan Penilaian

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi.

Sedang yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

- a) Prestasi riil yang dicapai individu.
- b) Kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c) Prestasi yang dikembangkan.

d. Konsep Kinerja Dosen

1. Pengertian Dosen

Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, dikatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat". Pasal 1 menekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Secara umum Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut:

- 1) Lulusan program magister untuk dosen program diploma atau sarjana.
- 2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

2. Ruang Lingkup

Secara administratif, dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh sebuah perguruan tinggi untuk membantu perguruan tinggi tersebut dalam melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi, yaitu: memberikan pelayanan pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan masyarakat. Dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi mempunyai peran sebagai berikut:

- 1) Fasilitator dan nara sumber pembelajaran mahasiswa,
- 2) Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing untuk pengembangan ilmu, teknologi, kebudayaan dan seni,
- 3) Pengabdipelayanan masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

3. Klasifikasi

Pada Pasal 5 ayat (1) Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen. Dosen dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa jabatan fungsional dosen terdiri atas jabatan dosen pada program pendidikan akademik dan dosen pada program pendidikan profesi. Pada ayat (2) peraturan tersebut, dijelaskan bahwa jenjang jabatan dosen yang terendah sampai dengan yang tertinggi pada program

pendidikan akademik adalah Asisten ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

4. Tugas

Tugas pokok dosen meliputi bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Selain tugas pokok, dosen juga mempunyai tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi. Tugas dosen secara lebih spesifik meliputi:

- 1) Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, sesuai dengan bidangnya masing-masing,
- 2) Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis sehingga mereka dapat secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya,
- 3) Membina mahasiswa dari segi intelektual sekaligus sebagai konselor,
- 4) Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya sekaligus juga mampu menciptakan sejumlah konsep, teori, dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya,
- 5) Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi seminar (*peer group*), seminar, jurnal ilmiah atau kegiatan pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan dan atau kesenian,
- 6) Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian dan pelayanan pada masyarakat,

- 7) Melaksanakan kerja dalam tim dengan pihak lain didalam manajemen akademik untuk pencapaian visi fakultas ilmu kesehatan,
- 8) Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar.

5. Profesionalisme dosen

Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Pencapaian profesionalisme dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab dosen, tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara dosen dan institusinya. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen demi tercapainya profesionalisme dosen. Seorang dosen yang profesional minimal memiliki karakter sebagai berikut:

- 1) Patuh pada etika akademik dan bertanggung jawab terhadap profesi dan masyarakat.
- 2) Memiliki komitmen untuk peningkatan mutu.
- 3) Memiliki kompetensi yang diakui dalam bidang akademik.
- 4) Senantiasa melakukan refleksi diri menuju ke peningkatan kompetensi.
- 5) Mandiri dan mampu mengatur diri.
- 6) Peduli dan ikhlas dalam melaksanakan tugasnya.

6. Kode Etik Dosen

Kode etik dosen merupakan salah satu rambu yang diperlukan para dosen berkaitan dengan sikap, perilaku dan tindakan selama menjalankan tugas baik di lingkungan Universitas maupun di lingkungan masyarakat nasional dan internasional. Kode etik dosen mencakup lima hal yaitu:

1) Kode etik terkait profesionalisme

- a. Jujur secara intelektual dan menunjukkan kebenaran di dalam melaksanakan tugasnya,
- b. Disiplin terhadap diri sendiri dalam menggunakan, memperluas dan menyebarkan pengetahuan,
- c. Objektif dan adil di dalam pengaruh profesional dan menghargai kolega.
- d. Objektif dan apresiatif terhadap pertanyaan dan kritik yang diajukan oleh kolega terhadap pekerjaannya.
- e. Jujur mengungkapkan kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.
- f. Tidak melakukan plagiat.

7. Kinerja Dosen

Penilaian Kinerja Dosen dilakukan untuk menjaga bahwa seluruh pelaksanaan akademik telah sesuai dengan perencanaan dan standar. Penilaian dosen ada 2 penilaian, yaitu:

a. Penilaian Dosen oleh Mahasiswa

Penilaian disini menyangkut kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan mencakup bukan hanya kemampuan dosen dalam

menyampaikan materi pengajaran tapi juga terkait erat dengan berbagai aspek interaksi dosen dan mahasiswa serta suasana/atmosfir lingkungan pengajaran.

Komponen yang dinilai meliputi:

1) Persiapan dosen untuk mengajar

Sebelum memulai pembelajaran dosen telah menyiapkan materi (*hand out*, buku diklat dan lain-lain) dan mahasiswa telah mempunyai salinan sebelum pembelajaran dimulai sehingga mahasiswa telah mempunyai gambaran tentang materi yang akan diberikan dosen.

2) Materi pengajaran

Dosen menyampaikan materi yang mempunyai referensi terkini dan mampu memberikan contoh guna menunjang pemahaman mahasiswa tentang materi tersebut. Penyampaian materi meliputi bahasa yang digunakan dosen yang akan mempengaruhi pemahaman mahasiswa.

3) Pengelolaan kelas (atmosfer akademik)

Penggunaan media pembelajaran yang bervariasi akan mempengaruhi rasa ingin tahu mahasiswa sehingga selama dalam pembelajaran akan tercipta suasana yang menyenangkan. Suasana pembelajaran yang menyenangkan mempengaruhi pemahaman mahasiswa.

4) Evaluasi Pengajaran

Setelah penyampaian materi, dosen memberikan kesempatan bertanya kepada mahasiswa, dosen juga memberikan tugas kepada mahasiswa untuk menambah pemahaman materi. Hasil dari tugas dikembalikan kepada mahasiswa dan dosen memotivasi mahasiswa untuk belajar lebih giat.

5) Kedisiplinan

Kedisiplinan dimaksudkan pada ketepatan dosen masuk mengajar di dalam kelas dan efektif tidaknya waktu yang digunakan.

b. Penilaian Dosen oleh Institusi

Kegiatan ini merupakan bagian dari fungsi manajemen mutu akademik institusi. Penilaian dosen menyangkut keseluruhan kinerja dosen meliputi:

- 1) Kegiatan/Bidang pendidikan
- 2) Kegiatan/Bidang penelitian
- 3) Kegiatan/Bidang pengabdian pada masyarakat

2. Konsep Prestasi Belajar

a. Pengertian

Prestasi belajar merupakan derajat keberhasilan siswa sehingga kedudukan siswa dapat diketahui, apakah telah menguasai tujuan instruksional ataukah belum (Sujana, 2008: 7).

Prestasi belajar adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan belajar. Antara kata prestasi dan belajar mempunyai arti yang berbeda. Oleh karena itu, sebelum membahas pengertian prestasi belajar, ada baiknya pembahasan ini diarahkan pada masing-masing permasalahan terlebih dahulu untuk mendapatkan pemahaman lebih jauh mengenai makna kata prestasi dan belajar. Hal ini juga untuk memudahkan dalam memahami pengertian prestasi belajar itu sendiri.

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun secara kelompok (Djamarah, 1994:19) dalam Sarjanaku (2012). Menurut Mas'ud Hasan Abdul Dahar dalam Sarjanaku (2012) prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas terlihat perbedaan pada kata tertentu sebagai penekanan, namun intinya sama yaitu hasil yang dicapai dari suatu kegiatan. Untuk itu, dapat dipahami bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, yang menyenangkan hati, yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja, baik secara individual maupun kelompok dalam bidang kegiatan tertentu.

Menurut Slameto dalam Sarjanaku (2012) belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Secara sederhana dari pengertian belajar sebagaimana yang dikemukakan oleh pendapat di atas, dapat diambil suatu pemahaman tentang hakekat dari aktivitas belajar adalah suatu perubahan yang terjadi dalam diri individu. Sedangkan menurut Nurkencana dalam Sarjanaku (2012) mengemukakan bahwa *prestasi belajar* adalah hasil yang telah dicapai atau diperoleh anak berupa nilai mata pelajaran. Ditambahkan bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas dalam belajar.

Setelah menelusuri uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah hasil atau taraf kemampuan yang telah dicapai siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dalam waktu tertentu baik berupa perubahan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dan kemudian akan diukur dan dinilai yang kemudian diwujudkan dalam angka atau pernyataan.

Menurut Robert Gagne (2008) “Istilah hasil belajar bersal dari bahasa belanda “*prestatie*”, dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Dalam setiap proses akan selalu terdapat hasil nyata yang dapat diukur dan dinyatakan sebagai hasil belajar (*achievement*) seseorang”. Dalam proses pendidikan prestasi dapat diartikan sebagai hasil dari proses belajar-mengajar yaitu penguasaan materi atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur dengan tes. Hasil belajar yang dicapai oleh siswa, misalnya ulangan harian, tugas pekerjaan rumah, tes lisan yang dilakukan selama pelajaran berlangsung dan ujian akhir semester. Hasil yang dicapai dalam proses pembelajaran ini adalah :

- 1) Hasil belajar siswa merupakan ukuran keberhasilan guru, bahwa fungsi penting guru dalam mengajar untuk meningkatkan prestasi belajar.
- 2) Hasil belajar siswa untuk mengukur apa yang telah dicapai siswa.
- 3) Hasil belajar sebagai tingkat keberhasilan siswa dalam memahami materi pelajaran di sekolah yang dinyatakan dalam bentuk skor, diperoleh dari tes materi pelajaran setelah mengalami proses belajar-mengajar. Hasil dari evaluasi dapat memperlihatkan tinggi atau rendahnya prestasi belajar siswa.

b. Penilaian Prestasi Belajar

Penilaian prestasi belajar menurut Sujana (2008 : 7) dapat digunakan beberapa cara.

- 1) Cara pertama menggunakan sistem huruf yakni A, B, C, D, dan E (gagal). Biasanya ukuran yang digunakan adalah A paling tinggi, paling baik, atau paling sempurna; B baik; C sedang atau cukup; dan D kurang.
- 2) Cara kedua adalah dengan sistem angka yang menggunakan beberapa standar. Dalam standar empat, angka 4 setara dengan A, angka 3 setara dengan B, angka 2 setara dengan C, dan angka 1 setara dengan D. Ada juga standar 10, yakni menggunakan rentangan angka dari 1-10. Bahkan ada juga yang menggunakan rentangan 1-100. Cara mana yang dipakai tidak menjadi masalah asal konsisten dalam pemakaiannya.

Secara teknis untuk mengukur atau mengevaluasi tingkat keberhasilan belajar, dapat dilakukan melalui test prestasi belajar (Djamarah , 2006). Penilaian hasil belajar berdasarkan IPK yaitu Indeks Prestasi Kumulatif, dimana hasil evaluasi dari hasil pembelajaran yang diakumulasikan selama satu periode pembelajaran (semester). Zainul dan Noehi (2006) mengemukakan bahwa jenis penilaian hasil belajar berdasarkan :

- 1) PAN (Penilaian Acuan Norma)

Nilai dalam suatu proses pembelajaran didasarkan pada tingkat kemampuan kelompok

2) PAP (Penilaian Acuan Patokan)

Dalam proses penilaian menggunakan pola menentukan kelulusan dengan sejumlah patokan yang mengacu pada TIK dan TIU.

Sementara itu untuk pengukuran prestasi belajar harus menggunakan suatu tes. Jenis Test prestasi belajar dapat digolongkan kedalam beberapa macampenilaian atau tes.

1) Test Formatif

Penilaian ini digunakan untuk mengukur suatu bahan atau beberapa pokok bahasan tertentu dan bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang daya serap mahasiswa terhadap pokok bahasan tersebut. Hasil test ini dimanfaatkan untuk memperbaiki proses belajar mengajar dalam waktu tertentu.

2) Test Sub Sumatif

Test ini meliputi sejumlah bahan pengajaran tertentu yang telah diajarkan dalam waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran daya serap mahasiswa untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Hasil sub sumatif ini dimanfaatkan untuk memperbaiki proses belajar mengajar dan diperhitungkan dalam menentukan nilai.

3) Tes Sumatif

Tes ini diadakan untuk mengukur daya serap mahasiswa terhadap bahan/pokok bahasan yang telah diajarkan selama satu semester, satu atau dua tahun pelajaran. Tujuannya adalah untuk menetapkan tingkat atau taraf keberhasilan belajar mahasiswa dalam suatu periode tertentu. Hasil

dari test sumatif ini dimanfaatkan untuk kenaikan kelas, menyusun peringkat atau sebagai ukuran mutu sekolah.

Tabel 2.2 Konversi Nilai

Nilai Mutu	Nilai Angka	Range	Rentang IP / semester	Kualifikasi
A	4	81 – 100	3.51 – 4.00	Sangat baik
B	3	61 – 80	2.75 – 3.50	Baik
C	2	41 – 60	2.00 – 2.74	Cukup
D	1	21 – 40	1.00 – 1.99	Kurang
E	0	0 – 20	0.00 – 0.99	Gagal

Selanjutnya nilai IPK mahasiswa dikategorikan :

- a) IPK 3,51-4,00 : cum laude.
- b) IPK 2,76-3,50 : sangat memuaskan.
- c) IPK 2,00-2,75 : memuaskan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Ada beberapa faktor atau komponen yang dapat mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa. Mengutip Arikunto (2003 : 4) mengenai pembelajaran "apabila sekolah diumpamakan sebagai tempat mengolah sesuatu dan calon siswa diumpamakan bahan mentah maka lulusan sekolah itu dapat disamakan dengan hasil olahan yang sudah siap digunakan". Atas dasar pemikiran ini maka siswa sebagai *input*, pembelajaran sebagai *procces* dan siswa lulusan sekolah sebagai *output*. Atas dasar konsep ini maka dikenal ada beberapa unsur dalam pendidikan meliputi siswa sendiri, guru dan personal lainnya, bahan pelajaran, metode mengajar dan sistem evaluasi, sarana penunjang dan sistem administrasi. Beberapa hal ini yang menjadi penyebab lulusan bermutu

atau tidak. Oleh karena itu kurang bermutu atau rendahnya prestasi belajar mahasiswa dapat disebabkan oleh *input* yang kurang baik kualitasnya, guru dan personal yang kurang tepat, materi yang tidak cocok atau kurang cocok, metode mengajar dan sistem evaluasi pendidikan yang kurang memadai, kurangnya sarana penunjang dan sistem administrasi yang kurang tepat.

Selain itu menurut Hamzah (2008 : 86) ”banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar mahasiswa. Jika ditinjau dari pendidikan sebagai suatu sistem maka faktor yang dapat mempengaruhi adalah (1) input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, (4) keluaran pendidikan. Semua itu menuntut peran guru untuk menciptakan lingkungan instruksional yang kondusif dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Sumber lain menjelaskan bahwa belajar bukanlah suatu aktivitas yang berdiri sendiri, menurut H.C. Witherington dan Lee J Cronbach Bapemsi dalam Wordpres (2012), situasi belajar dalam proses belajar dapat mempengaruhi prestasi belajar individu yaitu :

1) Keadaan fisik

Kekurangan gizi biasanya mempunyai pengaruh terhadap keadaan jasmani, mudah mengantuk, lekas lelah, lesu dan sejenisnya. Selain kadar makanan juga pengaturan waktu istirahat yang tidak baik dan kurang, biasanya tidak menguntungkan. Akibat lebih jauh adalah daya tahan badan menurun, yang berarti memberi daerah kemungkinan lebih luas lagi berbagai jenis macam penyakit seperti influenza, batuk, gangguan

pencernaan, dan lainnya. Badan yang kurang sehat sudah cukup mengganggu aktivitas belajar, apabila sampai jatuh sakit maka dapat dikatakan kegiatan belajar individu berhenti.

2) Keadaan psikis

Proses belajar banyak berhubungan dengan aktivitas jiwa dengan kata lain faktor psikis memiliki peran yang sangat menentukan di dalam belajar.

Faktor tersebut yaitu :

a) Perhatian

Pemusatan tenaga psikis tertuju pada suatu obyek atau banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai aktivitas yang dilakukan dinamakan perhatian. Dilihat banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai suatu aktivitas, perhatian bisa dibedakan menjadi dua yaitu perhatian intensif dan tidak intensif. Makin intensif perhatian belajar maka makin berhasil belajar, oleh karenanya materi dan penyampaian sebaiknya mampu menimbulkan perhatian yang intensif.

Dilihat dari cara timbulnya, perhatian bisa dibedakan menjadi perhatian spontan dan perhatian reflektif. Perhatian spontan timbul seakan tanpa sengaja serta berlangsung lebih lama dan intensif, sedangkan perhatian reflektif timbul karena usaha. Bila dipandang dari luas obyeknya, perhatian bisa dibagi menjadi perhatian konsentratif dan perhatian distributif. Pengajar mempunyai tugas mengatur lingkungan atau kelas sedemikian rupa sehingga memungkinkan meningkatnya perhatian konsentratif dalam setiap proses belajar

mengajar berlangsung. Satu hal penting lainnya dan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan aktivitas belajar adalah hal-hal yang menarik perhatian yaitu hal-hal yang keluar dari konteks dan hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan individu, kegemaran, pekerjaan, keahlian dan sejarah hidup serta kelompoknya.

b) Kognitif

Faktor kognitif dipengaruhi oleh daya pengamatan, tanggapan dan fantasi, ingatan dan berpikir individu. Melalui pengamatan, individu dapat melihat, mendengar, membau, mencicipi dan meraba untuk mengenal dunia seperti dalam teori aliran Gestalt yang menyatakan bahwa panca indera adalah gerbang ilmu pengetahuan yang penting dan mutlak mempunyai pengaruh terhadap belajar. Kedua yaitu daya tanggap dan fantasi individu. Daya tanggap merupakan bayangan yang tinggal dalam ingatan setelah melakukan pengamatan. Sedangkan fantasi merupakan daya untuk membentuk tanggapan baru berdasarkan tanggapan yang sudah ada. Fantasi memungkinkan orang menempatkan diri dalam hidup kepribadian orang lain, memungkinkan manusia melepaskan diri dari waktu dan tempat serta memungkinkan manusia untuk menciptakan sesuatu yang dituju. Fantasi manusia bisa belajar kebudayaan orang dan bangsa lain, bisa belajar sejarah dan bisa belajar mengarang, mencipta, merancang dan sebagainya. Ketiga yaitu ingatan. Ingatan sangat membantu belajar, manusia hampir tidak pernah belajar tanpa bantuan ingatan bahan yang mendahuluinya.

Perencanaan ingatan yang baik dapat sangat terbantu dengan pembagian waktu yang tepat, metode yang cocok, pemakaian titian, bagan, ikhtisar dan tabel. Keempat yaitu berpikir. Berpikir adalah aktivitas jiwa dengan arah yang ditentukan oleh masalah yang dihadapi. Prosesnya adalah diawali dengan pembentukan pengertian, diteruskan pembentukan pendapat dan diakhiri oleh penarikan kesimpulan atau pembentukan keputusan. Cepat dan lambatnya berpikir bagi individu sangat besar pengaruhnya terhadap belajar terutama belajar jenis pemecahan masalah.

c) Faktor Afektif

Afektif meliputi perasaan, emosi, dan suasana hati. Dalam keadaan stabil dan normal, perasaan sangat menolong individu melakukan perbuatan belajar, tetapi perasaan dengan intensitas sedemikian tinggi sehingga pribadi kehilangan kontrol yang normal terhadap dirinya, misalnya takut, bingung, cemas, putus asa atau sangat gembira dapat sangat menghambat proses belajar. Sedangkan keadaan afektif individu yang lebih bersifat tetap bisa disebut sebagai suasana hati yaitu perasaan riang dan perasaan murung. Perasaan riang dapat membantu belajar, sedangkan perasaan murung sangat mengganggu belajar.

d) Faktor Motivasi

Keadaan jiwa individu yang mendorong untuk melakukan suatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan disebut sebagai motivasi.

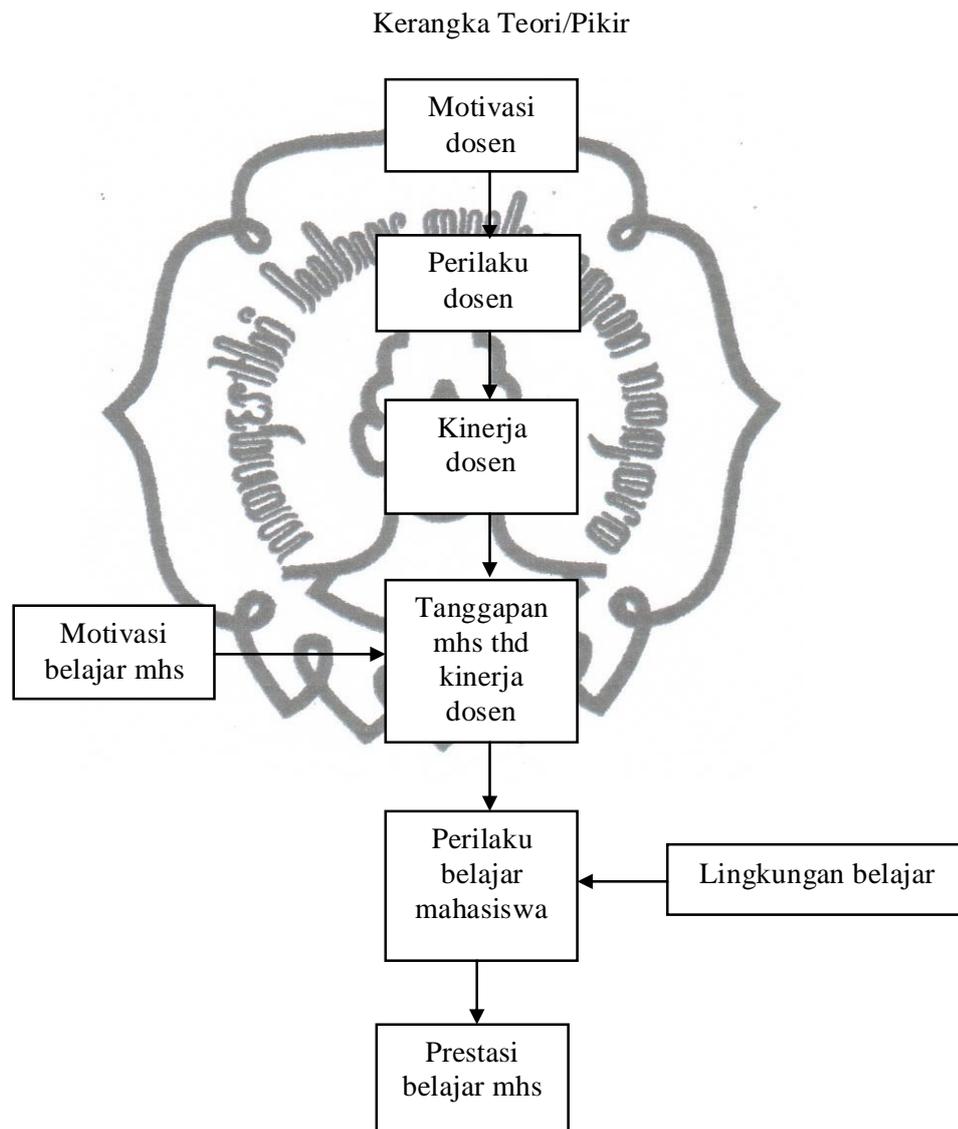
Motivasi dikatakan murni bila diri individu ada keinginan yang kuat untuk mencapai hasil belajar itu sendiri.

e) Pengalaman dasar individu

Pendidikan dasar yang mendahului pendidikan tahap tertentu saling terkait. SD menjadi dasar SLTP, SD + SLTP menjadi dasar SMA, SMA menjadi dasar di Perguruan Tinggi. Meskipun individu secara umum memiliki kesehatan fisik yang baik, panca indera mendukung keadaan psikis mulai dari perhatian, ingatan, pikiran dengan dilengkapi motivasi yang murni, namun pengalaman yang mendahuluinya kurang memadai atau tidak mempunyai hubungan yang sejalan maka aktivitas belajar akan membawa hasil yang kurang baik (Wordpres, 2012).

B. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini kerangka berfikirnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.9 Kerangka Berfikir

C. Rumusan Hipotesis

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.
2. Ada pengaruh kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.
3. Ada pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri Tahun 2011.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Desain penelitian adalah observasi analitik dengan pendekatan cross sectional baik variabel motivasi dan kinerja dengan prestasi belajar mahasiswa hanya dinilai satu kali saja pada saat yang bersamaan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan november sampai bulan maret 2012

C. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Dosen Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri sebanyak 59 dosen.

D. Sampel Penelitian

Tujuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan *Simple Random Sampling* karena populasinya relatif homogen .

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi logistik ganda sehingga ukuran sampel yang digunakan adalah:

commit to user

n x jumlah variabel independen

Keterangan: n = 15-20 subjek

jadi jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak:

$$= (15-20) \times 2$$

$$= 30 - 40 \text{ sampel}$$

Menurut Hair et al (1998) dalam Murti (2010), rasio antara jumlah subjek (pengamatan) dan jumlah variabel independen dalam analisis multivariat dianjurkan sekitar 15 hingga 20 subjek per variabel independen.

E. Pengumpulan Data

1. Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data :

- a. Motivasi kerja dosen : dikumpulkan dengan cara penilaian motivasi melalui kuesioner motivasi.
- b. Kinerja dosen : dikumpulkan dengan cara penilaian kinerja melalui kuesioner kinerja dosen.
- c. Prestasi belajar mahasiswa : dikumpulkan berdasarkan dari laporan hasil studi mahasiswa dalam 1 semester yakni semester ganjil yakni semester 1, 3 dan 5 tahun ajaran 2011/2012.

2. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

a. Memeriksa (*Editing*)

Yang dimaksud *editing* adalah mengkaji dan meneliti data yang terkumpul apakah sudah baik dan dapat dipersiapkan untuk proses berikutnya.

F. Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas
 - a. Motivasi kerja dosen.
 - b. Kinerja dosen
2. Variabel Tergantung
Prestasi belajar mahasiswa

G. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi kerja dosen adalah dorongan untuk melakukan tugasnya sebagai dosen yang terlihat dari tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan jelas, ada umpan balik, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha menggungguli orang lain, mengutamakan prestasi, selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan perhatian dari teman atau atasan yang dinilai menggunakan Skala Likert dengan pilihan : SS = Sangat Setuju, ST = Setuju, RG = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju

Alat pengukuran dengan kuesioner model Likert.

Hasil skor dari kuesioner dengan tabulasi

Skala pengukuran : Interval

2. Kinerja dosen

Kinerja adalah hasil kerja seorang dosen selama periode 1 semester di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan target program atau kegiatan yang

telah ditentukan terlebih dahulu oleh atasan yang dinilai menggunakan Skala Gutmen dengan pilihan Ya : 1, Tidak : 0.

Alat pengukuran dengan kuesioner model Guttman.

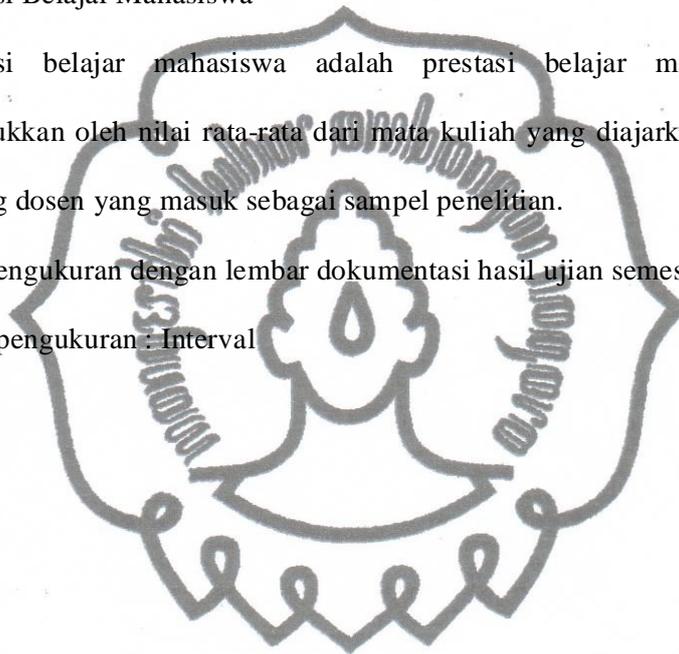
Skala pengukuran : Interval

3. Prestasi Belajar Mahasiswa

Prestasi belajar mahasiswa adalah prestasi belajar mahasiswa yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata dari mata kuliah yang diajarkan dari masing-masing dosen yang masuk sebagai sampel penelitian.

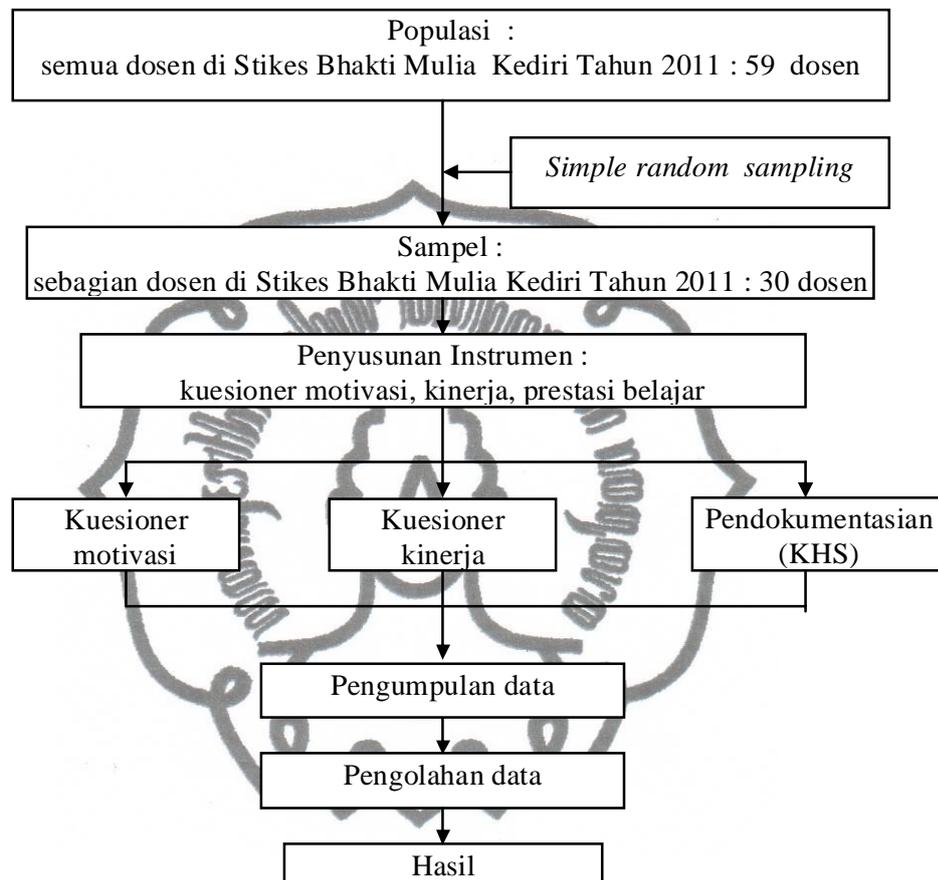
Alat pengukuran dengan lembar dokumentasi hasil ujian semester.

Skala pengukuran : Interval



H. Kerangka Penelitian

Kerangka kerja penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 5. Kerangka Kerja Penelitian

I. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data persepsi, motivasi dan kinerja dosen dilakukan dengan kuesioner. Hasil penilaian dikategorikan :

1. Motivasi dosen

Penilaian motivasi diawali dengan penentuan scoring terhadap komponen penilaian dengan pilihan :

commit to user

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (ST) : skor 4
- c. Ragu-ragu (RG) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): skor 1

2. Kinerja dosen

Penilaian kinerja diawali dengan penentuan scoring terhadap komponen penilaian dengan pilihan :

- a. Ya : skor 1
- b. Tidak : skor 0

3. Prestasi belajar

Prestasi mahasiswa dinyatakan dalam Indeks Prestasi (IP). Berdasarkan indeks prestasi dikategorikan menjadi:

- Sangat tinggi : IP 3,50 – 4,00 (A)
- Tinggi : IP 3,00 – 3,49 (B)
- Rendah : IP 2,50 – 2,99 (C)
- Sangat rendah : IP < 2,50 (D)

J. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan penelitian, kuesioner dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengetahui layak atau tidaknya digunakan dalam penelitian.

1. Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner berkaitan dengan kepercayaan kuesioner yaitu memiliki kepercayaan yang tinggi jika kuesioner bisa memberikan hasil yang tetap. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent* dan gabungan

keduanya. Secara internal dengan menganalisis konsistensi butir yang ada pada instrumen. Rumusnya adalah koefisien reabilitas alpha cronbach sebagai berikut :

$$r_i = \frac{K}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right\}$$

Dimana :

- r_i = koefisien reliabilitas yang dicari
 K = Mean kuadrat antara subjek
 $\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan
 $\sum St^2$ = varian total

Batas indeks reliabilitas minimal 0,70. Bila indeks ini lebih kecil dari 0,70, kesalahan pengukuran akan melebihi batas. Oleh karena itu diusahakan agar indeks keandalan instrumen minimal 0,70.

K. Analisis Data Penelitian

Proses analisis diawali dengan menentukan kategori pada masing-masing variabel (motivasi, kinerja dan prestasi belajar). Selanjutnya dilakukan analisis dengan uji regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = prestasi belajar mahasiswa rata-rata
 X_1 = motivasi kinerja dosen
 X_2 = kinerja dosen
 b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.
 a = nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

STIKes Bhakti Mulia Pare merupakan salah satu sekolah tinggi ilmu kesehatan yang berada di Wilayah Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jalan Matahari No.1 Tulungrejo, Pare, Kediri, Jawa Timur. STIKes Bhakti Mulia Pare memiliki visi menjadikan sekolah tinggi yang professional dan berjiwa entrepreneurship tahun 2015 mendatang, sedangkan misi adalah menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran Ahli Madya Kebidanan yang professional, melaksanakan penelitian dibidang kebidanan, melaksanakan pengabdian masyarakat sebagai wujud kepedulian terhadap lingkungan dan bentuk aplikasi ilmu pengetahuan dibidang kebidanan dan mengembangkan jiwa entrepreneurship Ahli Madya Kebidanan. STIKes Bhakti Mulia Pare dipimpin oleh Ketua STIKes dr. Nanang Muhibuddin dan berada di bawah Yayasan Bhakti Mulia yang di pimpin oleh Ibu Sutini Denok.

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Statistik Data Penelitian

Data dalam penelitian disajikan dalam bentuk deskriptif data dari semua variable, meliputi 1) motivasi, 2) kinerja dosen dan 3) prestasi belajar mahasiswa. Data hasil penelitian dari ketiga variabel diperoleh dari 30 responden disajikan

commit to user

dalam data untuk penelitian. Penjelasan dari data tersebut disajikan dalam tabel.4.1

Tabel 4.1 Deskripsi data penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja_Dosen	30	43	98	79.83	12.239
Prestasi_Mahasiswa	30	35.6	80.8	68.880	11.3885
Kinerja_Dosen	30	4.2	9.2	7.023	1.3895
Valid N (listwise)	30				

Sumber :Data Primer, 2012

a. Motivasi

Data tentang motivasi diperoleh dari kuesioner dosen. Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 30 dosen, nilai rata – rata (*mean*) 79.83, nilai minimum 43, nilai maximum 98 dan simpangan baku (*standar deviasi*) 12.239.

b. Kinerja

Data tentang kinerja dosen diperoleh dari kuesioner kinerja dosen yang di isi oleh mahasiswa. Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 30 dosen yang di nilai oleh mahasiswa, nilai rata – rata (*mean*) 7.023 , nilai minimum 4.2 , nilai maximum 9.2 dan simpangan baku (*standar deviasi*) 1,3895.

c. Prestasi Belajar

Data tentang prestasi belajar mahasiswa diperoleh dari nilai per mata kuliah dari tiap dosen. Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 30 dosen, nilai rata – rata (*mean*) 68.880, nilai minimum 35.6 , nilai maximum 80.8 dan simpangan baku (*standar deviasi*) 11.3885.

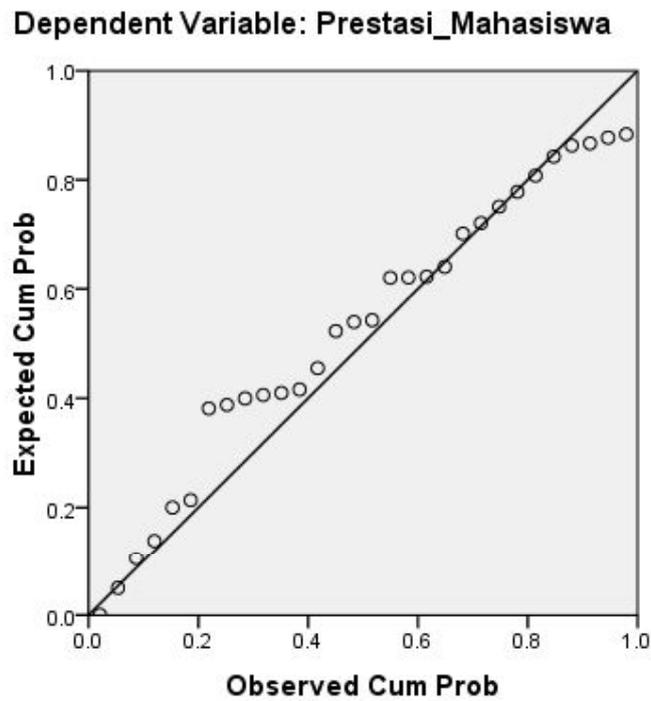
2. Uji Prasarat

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistis variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menentukan data dengan Plot of Regression Standardized Residual (Ghozali, 2002:53)

Pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan Plot of Regression Standardized Residual. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata titik – titik mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



berarti bahwa regresi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan di analisis merupakan data yang berbentuk segresi linier.

Tabel 4.2. Hasil analisis regresi linier berganda kotak *anova variabel predictor* motivasi, kinerja dosen, prestasi dosen di STIKes Bhakti Mulia Pare.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3366.378	2	1683.189	115.103	.000 ^a
	Residual	394.830	27	14.623		
	Total	3761.208	29			

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Dosen, Motivasi_Kerja_Dosen

b. Dependent Variable: Prestasi_Mahasiswa

Berdasarkan tabel 4.2. di atas bahwa hasil uji F menunjukkan *nilai p-value* (0,000) yang berarti pada alfa 5% dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut cocok (fit) dengan data yang ada.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Autokorelasi

Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian di uji dengan uji Durbin-Watson (DW- test). Hasil regresi dengan level of significance 0.05 ($\alpha = 0.05$) dengan sejumlah variabel independent ($k = 2$) dan banyaknya data. Berdasarkan output SPSS 16.00, maka hasil uji autokorelasi pada tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 4.3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.895	.887	3.8240	1.579

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Dosen, Motivasi_Kerja_Dosen

b. Dependent Variable: Prestasi_Mahasiswa

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

commit to user

Tujuan penelitian autokorelasi yaitu menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika dalam suatu pengujian terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pendeteksian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson (Uji DW) dengan syarat sebagai berikut :

Nilai DW < 1.10 : ada autokorelasi

Nilai DW antara 1.10 s.d. 1.54 : tanpa ada autokorelasi

Nilai DW antara 1.55 s.d. 2.46 : tidak ada autokorelasi

Nilai DW antara 2.46 s.d. 2.9 : tanpa kesimpulan

Nilai DW > 2.9 : ada autokorelasi

Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi berdasarkan tabel autokorelasi yang menyebutkan bahwa nilai Uji DW = 1.579 berada di daerah tidak ada autokorelasi (1.55 sampai 2.46) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis-hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*). Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependent dengan beberapa variabel

independent dalam suatu model prediktif tunggal. Adapun untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut digunakan Uji t dan Uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu hubungan parsial variabel motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa STIKes Bhakti Mulia Pare pada penelitian ini dilakukan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi maka pengujian koefisien regresinya adalah seluruh variabel bebas motivasi dan kinerja dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa dengan ketentuan *probabilitas value* (sig) lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variasi perubahan nilai variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent.

Tabel 4.4. Hasil Uji – t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.036	4.875		.623	.539
	Motivasi_Kerja_Dosen	.561	.134	.603	4.187	.000
	Kinerja_Dosen	3.001	1.180	.366	2.544	.017

a. Dependent Variable: Prestasi_Mahasiswa

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

commit to user

- 1) Variabel X_1 (motivasi) memiliki $t_{hitung} = 4.187 > 2,01$ dan signifikan (sig) = $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi dengan prestasi belajar mahasiswa STIKes Bhakti Mulia Pare.
- 2) Variabel X_2 (kinerja dosen) memiliki $t_{hitung} = 2,544 > 2,01$ dan signifikan (sig) = $0,017 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa STIKes Bhakti Mulia Pare.

b. Uji Silmutan (Uji F statistik)

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara bersama-sama variabel bebas motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa STIKes Bhakti Mulia Pare dilakukan Uji F. Uji F dapat dicari dengan membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} dan juga bias melalui perbandingan probabilitas value (sig). Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.5. Hasil Uji - F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3366.378	2	1683.189	115.103	.000 ^a
	Residual	394.830	27	14.623		
	Total	3761.208	29			

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Dosen, Motivasi_Kerja_Dosen

b. Dependent Variable: Prestasi_Mahasiswa

Tabel 4.5. diatas probabilitas Fhitung = 115.103 dan Ftabel dengan $df_1=2$, dan $df_2=27$, dan probabilitas value (sig) dalam penelitian ini = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama – sama) variabel bebas motivasi dan kinerja dosen berkorelasi positif dengan prestasi belajar mahasiswa STIKes Bhakti Mulia Pare.

c. Koefisien Determinan

Tabel 4.6. Koefisien Determinan Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.895	.887	3.8240	1.579

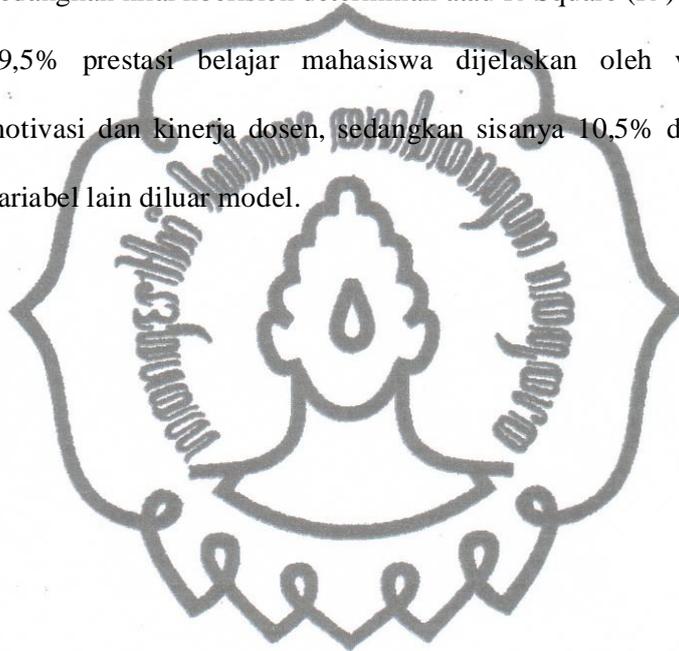
a. Predictors: (Constant), Kinerja_Dosen, Motivasi_Kerja_Dosen

b. Dependent Variable: Prestasi_Mahasiswa

Koefisien korelasi berfungsi menjelaskan keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan koefisien determinan

commit to user

parsial bertujuan untuk menjelaskan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel 4.6. diperoleh nilai $R = 0,946$ yang menunjukkan hubungan variabel motivasi dan kinerja dosen adalah tinggi, karena nilai R berada pada level $0,800 - 1,00$ (sangat tinggi). Sedangkan nilai koefisien determinan atau R-Square (R^2) = $0,895$, artinya 89,5% prestasi belajar mahasiswa dijelaskan oleh variasi variabel motivasi dan kinerja dosen, sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.



C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dosen dengan Prestasi Belajar

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui ada pengaruh motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa ($p < 0,000$). Tingkat hubungan termasuk kuat ($r = 0,87$) dan arah hubungan positif artinya semakin tinggi skor motivasi kerja dosen maka prestasi mahasiswa di Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri juga semakin tinggi.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Perbuatan yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamsah, 2008 : 1). Dosen yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan memperlakukan anak didik sebagai manusia yang berpribadi, menghargai pendapatnya, pikiran, perasaan, maupun keyakinannya, menggunakan berbagai metode, mempunyai pengetahuan yang luas dan penguasaan bidang studi atau materi yang diajarkan kepada peserta didik dan mempunyai rasa cinta dan sifat pengabdian kepada profesinya sebagai pendidik.

Adanya pengaruh motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa ditunjukkan oleh hasil analisis yang menunjukkan adanya suatu kecenderungan semakin tinggi skor motivasi kerja dosen maka prestasi mahasiswa di Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare Kediri juga semakin tinggi. Hal ini disebabkan untuk menciptakan prestasi belajar diperlukan berbagai sumber baik

dari fasilitas atau sarana prasarana, motivasi kerja dosen maupun motivasi belajar dari peserta didik atau mahasiswa. Dosen yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Disamping itu juga selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Kondisi ini merupakan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa.

Secara teknik motivasi dan tindakan yang telah dilakukan dosen tersebut sesuai dengan (Damayanti, dkk, 2006) bahwa dosen harus memiliki tujuan yang jelas dalam setiap mengajar, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha mencapai prestasi dari apa yang dikerjakannya. Timbulnya motivasi dosen tersebut terkait dengan berbagai faktor yang ada pada dosen, yaitu berupa faktor kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya, (2) tingkah laku, (3) tujuan, (4) umpan balik seperti yang dikemukakan Hamzah (2008 : 5). Dalam hal ini dosen sudah merasa perlu untuk melaksanakan program pengajaran yang dapat meningkatkan prestasi mahasiswa.

Berdasarkan hasil analisis regresi dihasilkan suatu persamaan untuk menunjukkan pengaruh motivasi terhadap prestasi belajar yakni $Y = 3,036$

+ 0,561X1 dengan X1 = motivasi kerja dosen. Artinya tidak adanya penambahan motivasi dosen akan menghasilkan prestasi belajar sebesar 3,561. Angka ini bernilai positif dalam arti perubahan motivasi dosen membawa implikasi pada peningkatan prestasi belajar mahasiswa.

2. Pengaruh Kinerja Dosen dengan Prestasi Belajar

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui ada pengaruh kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa ($p = 0,017$). Tingkat hubungan termasuk kuat ($r = 0,827$) dan arah hubungan positif artinya semakin tinggi skor kinerja dosen maka semakin tinggi skor prestasi mahasiswa.

Prestasi belajar merupakan derajat keberhasilan siswa sehingga kedudukan siswa dapat diketahui, apakah telah menguasai tujuan instruksional ataukah belum (Sujana, 2008: 7). Ada beberapa faktor atau komponen yang dapat mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa. Mengutip Arikunto (2003 : 4) dikenal ada beberapa unsur dalam pendidikan meliputi siswa sendiri, guru dan personal lainnya, bahan pelajaran, metode mengajar dan sistem evaluasi, sarana penunjang dan sistem administrasi. Selain itu menurut Hamzah (2008 : 86) "banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar mahasiswa. Jika ditinjau dari pendidikan sebagai suatu sistem maka faktor yang dapat mempengaruhi adalah (1) input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, (4) keluaran pendidikan. Guru atau personal lainnya atau proses pendidikan berupa kinerja guru atau dosen. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) kinerja individu tenaga kerja dipengaruhi kemampuan, motivasi, dukungan

yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan pengaruh dengan organisasi

Adanya pengaruh kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa disebabkan dengan adanya kinerja dosen yang baik maka kebutuhan belajar mengajar secara baik akan terpenuhi. Hal ini akan memenuhi kebutuhan untuk proses pemahaman dari materi pembelajaran yang disampaikan. Dapat dijelaskan secara riil jika dosen telah melaksanakan sistem pengajaran yang baik, maka mahasiswa akan tertarik dengan materi yang disampaikan. Ketertarikan ini akan menimbulkan minat yang kuat untuk mempelajarinya. Minat selanjutnya akan menimbulkan kebutuhan yakni belajar karena butuh. Hal ini akan memicu proses belajar mahasiswa sehingga dengan senang hati dan bersemangat mempelajari materi yang diajarkan dosen. Hal ini sesuai dengan John Elder bahwa motivasi merupakan interaksi antara perilaku dan lingkungan sehingga dapat meningkatkan, menurunkan atau mempertahankan perilaku (Notoatmodjo, 2005: 120). Jadi dalam hal ini dapat dipahami bahwa kinerja dosen merupakan aspek stimulus bagi proses belajar mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa.

3. Pengaruh Motivasi dan Kinerja Dosen dengan Prestasi Belajar

Sebagaimana telah diketahui bahwa motivasi dosen yang tinggi dan kinerja dosen yang tinggi dihasilkan prestasi belajar mahasiswa juga sangat memuaskan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dosen yang memiliki

motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi maka prestasi belajar mahasiswa akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi serta kinerja dosen.

Hasil uji regresi membuktikan bahwa koefisien korelasi ganda yang berfungsi menjelaskan keeratan hubungan variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat dimana diperoleh $R = 0,946$ yang menunjukkan hubungan variabel motivasi dan kinerja dosen adalah tinggi, karena nilai R berada pada level $0,800 - 1,00$ (sangat tinggi). Capaian ini menunjukkan kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai koefisien determinan atau R-Square (R^2) = $0,895$, artinya 89,5% prestasi belajar mahasiswa dijelaskan oleh variasi variabel motivasi dan kinerja dosen.

Motivasi merupakan perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. perubahan yang ada dalam diri seseorang itu berupa suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Dalam proses mengajar, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam mengajar tidak akan mungkin melakukan aktivitas dalam mengajar.

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun secara kelompok (Djamarah, 1994:19) dalam Sarjanaku (2012). Menurut Mas'ud Hasan Abdul Dahar dalam Sarjanaku (2012) prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang

menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi belajar adalah faktor motivasi. Motivasi kerja dibutuhkan untuk terciptanya kinerja dosen yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. Secara kronologis dapat dijelaskan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku seseorang. Hal ini mengandung makna bahwa melalui motivasi terhadap suatu obyek (entah kuat atau lemah) maka timbul respon pada seseorang sehingga menjadi dasar dalam menentukan tindakan. Artinya ketika obyek yang dibutuhkan memang sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya maka akan menimbulkan motivasi untuk bertindak. Dapat dijelaskan secara riil jika dosen telah memiliki motivasi yang kuat mengenai program pengajaran yang baik, maka dosen merasa perlu untuk bertindak sesuai dengan konsep pembelajaran yang baik. Hal ini sesuai dengan John Elder bahwa motivasi merupakan interaksi antara perilaku dan lingkungan sehingga dapat meningkatkan, menurunkan atau mempertahankan perilaku (Notoatmodjo, 2005: 120). Juga sesuai dengan Notoatmodjo (2003) bahwa perilaku manusia merupakan refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti motivasi disamping faktor lain seperti pengetahuan, keinginan, kehendak, minat maupun sikap, pengalaman, keyakinan, sarana fisik, sosio-budaya masyarakat dan sebagainya (Notoatmodjo, 2003 : 164).

4. Keterbatasan Penelitian

- a. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah dosen STIKes Bhakti Mulia Pare Kediri sehingga penelitian hanya bisa digeneralisasi pada institusi saja.
- b. Alat ukur menggunakan kuesioner sehingga memungkinkan jawaban yang bersifat subjektivitas dari responden
- c. Alat ukur dokumen menggunakan hasil Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dimana bisa terjadi ketidakvalidan dari hasil belajar tersebut dikarenakan IPK mahasiswa terkadang tidak murni mewakili hasil apa yang sudah didapat mahasiswa terkadang selama menjalani perkuliahan yang dosen tersebut ajarkan. Dan tidak semua faktor yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa diteliti. Faktor tersebut antara lain lingkungan, pergaulan, kondisi kesehatan dan kondisi keluarga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi DIII Kebidanan STIKes Bhakti Mulia Pare, dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi DIII Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Prodi D-III Kebidanan STIKES Bhakti Mulia Pare.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, mengenai pengaruh motivasi dan kinerja dosen dengan prestasi belajar mahasiswa yang membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan kinerja dosen maka prestasi belajar mahasiswa juga ikut meningkat. Sehingga dosen seyogyanya di dalam

commit to user

mengajar memiliki motivasi dan kinerja dalam mengajar. Seorang yang mengajar di pendidikan bidang kesehatan bila disertai dengan motivasi dan kinerja yang tinggi maka akan muncul semangat yang tinggi dan selalu memprioritaskan kegiatannya untuk kepentingan mengajar sehingga memperoleh hasil atau prestasi yang optimal pada peserta didiknya.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan bagi pengelola akademik guna perbaikan dan peningkatan mutu dosen baik motivasi dosen maupun kinerja dosen. Diharapkan dengan peningkatan motivasi dosen yang tinggi maka diharapkan prestasi mahasiswa menjadi lebih baik dan dengan peningkatan kinerja dosen diharapkan membawa institusi ke arah lebih maju sesuai dengan tujuan institusi.

C. Saran

1. Bagi Lahan Penelitian

Disarankan agar pihak pendidikan meningkatkan motivasi kerja dosen dan kinerja dosen untuk meningkatkan prestasi mahasiswa. Untuk peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun mental kepada setiap dosen dengan system pembayaran atau gaji dan tunjangan yang memadai dan peningkatan jenjang karier yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar peneliti selanjutnya melaksanakan penelitian dengan tema yang sama dengan mengkaji faktor lain diluar motivasi dan kinerja pengaruhnya terhadap prestasi belajar mahasiswa. Faktor tersebut bisa pengetahuan, keinginan, kehendak, minat maupun sikap, pengalaman, keyakinan, sarana fisik ataupun sosio-budaya mahasiswa.

