



UNIVERSITAS INDONESIA

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA  
DOSEN JURUSAN KEBIDANAN POLITEKNIK KESEHATAN  
JAKARTA TAHUN 2009

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Kesehatan Masyarakat


KARNINGSIH

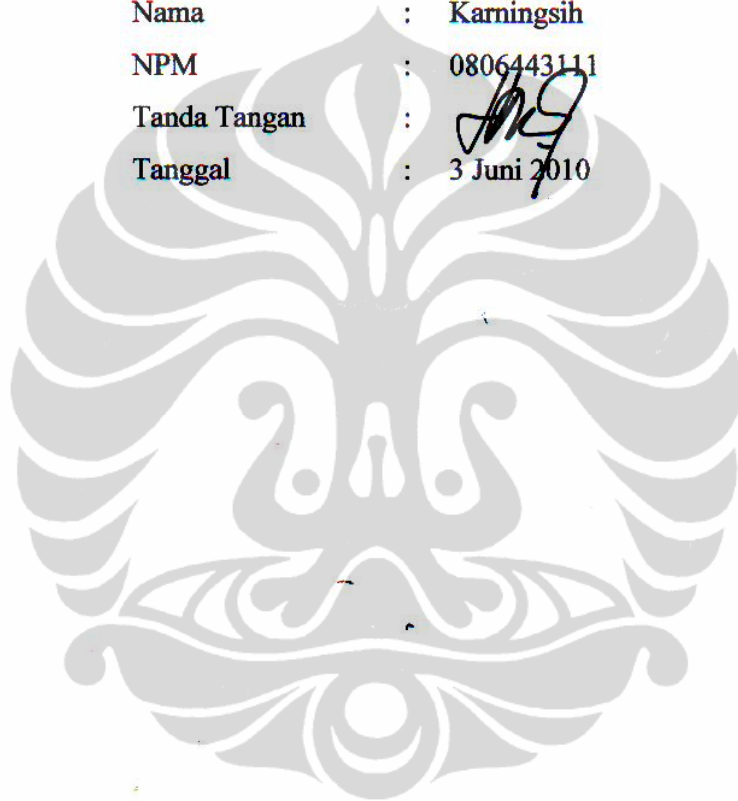
NPM : 0806443111

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
MUTU LAYANAN KESEHATAN  
DEPOK  
JUNI 2010

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Tanda Tangan :   
Tanggal : 3 Juni 2010



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Mahasiswa Program : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Tahun Akademik : 2008/2009

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 3 Juni 2010



(Karningsih)






## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Judul Tasis : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen  
Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Agustin Kusumayati, M.Sc. Ph.D (  )  
Penguji : DR. dr. M. Hafizurrachman, MPH (  )  
Penguji : Dra. Dumillah Ayuningtyas, MARS (  )  
Penguji : Sri Mulyati, S.Pd. MKes. (  )  
Penguji : Elina Lukman, SKp. MKes. (  )

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 3 Juni 2010

## :KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelas Magister Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Saya menyadari bahwa dalam membuat penulisan tesis, banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai melakukan penulisan tesis ini. Sangatlah sulit bagi saya bila tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, penulisan tesis ini selesai tepat waktu. Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terimah kasih kepada

- (1) Drs. Bambang Wispriyono, Apt. Ph.D, selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- (2) Dr. Agustin Kusumayati, M.Sc. Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam menyusun tesis ini.
- (3) DR. dr. M. Hafizurrachman, MPH, selaku ketua program pendidikan manajemen mutu layanan kesehatan yang turut memberikan bimbingan kepada saya selama mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- (4) Dra. Dumillah Ayuningtyas, MARS, selaku dosen dan sebagai penguji yang telah banyak membimbing selama perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- (5) Drg. Sri Artini, M.Pd, selaku direkur Politeknik Kesehatan Bandung, dan jajarannya yang telah memberi persetujuan untuk melakukan uji coba kuesioner di Jurusan Kebidanan Bogor dan Karawang.
- (6) Dra. Nina Herlina, MKes, selaku ketua Jurusan Kebidanan Bogor Politeknik Kesehatan Bandung, beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk melakukan uji coba kuesioner.

- (7) Ns. Lia Komalasari, S.Kep, selaku ketua Jurusan Kebidanan Karawang Politeknik Kesehatan Bandung, beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk melakukan uji coba kuesioner.
- (8) Srining Rahayu SKM, M.Kep selaku direkur Politeknik Kesehatan Jakarta I, dan jajarannya yang telah memberi persetujuan untuk melakukan pengumpulan data di Jurusan Kebidanan sesuai kebutuhan saya.
- (9) Dra. Wasnidar, MKes, selaku ketua Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta I, beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk memperoleh data yang saya butuhkan.
- (10) Heryati, M.Kep, selaku direkur Politeknik Kesehatan Jakarta III, dan jajarannya yang telah memberi persetujuan untuk melakukan pengumpulan data di Jurusan Kebidanan sesuai kebutuhan saya.
- (11) Salmah, Skp. MKes, selaku ketua Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta III, beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk memperoleh data yang saya butuhkan.
- (12) Elina Lukman, Skp. MKes, Sri Mulyati, SPd, MKes, dan Ani Kusumawati, SST, yang dengan tulus membantu saya untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menyusun tesis ini.
- (13) Suami dan anak-anakku tercinta, yang telah memberikan dukungan selama mengikuti pendidikan sampai menyusun tesis ini.
- (14) Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang sesuai dengan kebaikan semua pihak telah membantu saya. Saya berharap tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menamba wawasan pembaca.

Depok, 3 Juni 2010

**Peneliti**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Mutu Layanan Kesehatan  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009 beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas *Royalti Noneksklusif* ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 3 Juni 2010

Yang Menyatakan

  
(Karningsih)

## ABSTRAK

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat, Mutu Layanan Kesehatan  
Judul Tasis : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen  
Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009

Penelitian ini membahas kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Masa kerja, pengetahuan, sikap, motivasi, kehadiran, desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas dihubungkan dengan hasil kinerja dosen. Penelitian *cross sectional* ini menggunakan kuesioner tentang variabel independen yang diberikan kepada 58 dosen, sedangkan penilaian kinerja diisi oleh pimpinan institusi. Hasil penelitian 63,8% kinerja dosen baik dan 36,2% kinerja dosen kurang. Kinerja dosen kurang disebabkan oleh tugas penelitian dan pengabdian masyarakat yang belum terlaksana dengan baik. Analisis multivariat membuktikan pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja. Sehingga pimpinan institusi perlu memperhatikan variabel tersebut.

Kata kunci: kinerja dan pengetahuan

## ABSTRACT

Name : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Study program : Public Health Program, Quality of Health Service  
Title : The factors related with the performance of the midwifery's  
Lecturers in Health Politechnic Jakarta Periode 2009

This study discussing the performance of the midwifery's lecturer in Health Politechnic Jakarta in the educational, research and community's service. The working periode, knowledge, attitude, motivation, presence, design of the work, training, incentive, means and facilities associated with performance of the lecturer. This cross sectional study using kuersioner which contains the independent variable that was given to 58 lecturers, where as the assessment of the performance was filled up by the head of midwifery institution. Results of this study 63,8% good performance of the lecturer and 36,2% his performance is less. The less performance of the lecturer because of the research and the community's service that were still not implemented well. Multivariate analyse knowledge evidently influential dominant towards the performance of the lecturer, so as the head of the institution must pay attention to this variables.

Keywords: performace and knowledge



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> ...	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	4
1.4. Tujuan Penelitian .....	4
1.5. Manfaat Penelitian .....	5
1.6. Ruang Lingkup .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Pengertian Kinerja .....	6
2.1.1. Pengertian kinerja .....	6
2.1.2. Pengertian dosen .....	7
2.1.3. Kompetensi dosen .....	7
2.1.4. Peran dosen .....	8
2.1.5. Tugas dosen .....	8
2.2. Penilaian Kinerja Dosen .....	8
2.2.1. Tujuan penilaian kinerja .....	9
2.2.2. Sasaran penilaian .....	10
2.2.3. Prinsip dasar penilaian .....	11
2.3. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen .....	11
2.3.1. Kemampuan pribadi .....	14
2.3.2. Usaha yang dicurahkan .....	22
2.3.3. Organisasi .....	32
2.4. Kerangka Teori .....	43
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	45
3.1. Kerangka Konsep .....	45
3.2. Definisi Operasional .....	47

3.3.	Hipotesis .....	52
<b>BAB IV</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>53</b>
4.1.	Desain Penelitian .....	53
4.2.	Lokasi dan Waktu .....	53
4.3.	Populasi dan Sampel .....	53
	4.3.1. Populasi .....	53
	4.3.2. Sampel .....	54
4.4.	Etika Penelitian .....	54
4.5.	Pengumpulan Data .....	54
	4.5.1. Uji coba kuesioner .....	54
	4.5.2. Cara pengumpulan data .....	55
4.6.	Pengolahan Data .....	56
	4.6.1. Editing .....	56
	4.6.2. Coding .....	56
	4.6.3. Entry .....	57
	4.6.4. Cleaning .....	57
4.7.	Analisis Data .....	57
	4.7.1. Univariat .....	57
	4.7.2. Bivariat .....	58
	4.7.3. Multivariat .....	58
4.8.	Penyajian Data .....	58
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	<b>59</b>
5.1.	Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	59
5.2.	Hasil Analisis Univariat .....	60
	5.2.2. Gambaran kinerja dosen .....	60
	5.2.3. Gambaran variabel independen .....	64
5.3.	Hasil Analisis Bivariat .....	79
	5.3.1. Hubungan antara masa kerja dengan Kinerja .....	79
	5.3.2. Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja .....	80
	5.3.3. Hubungan antara sikap dengan kinerja .....	80
	5.3.4. Hubungan antara motivasi dengan kinerja .	81
	5.3.5. Hubungan antara kehadiran dengan kinerja	82
	5.3.6. Hubungan antara desain pekerjaan dengan kinerja .....	83
	5.3.7. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja	84
	5.3.8. Hubungan antara insentif dengan kinerja ...	84
	5.3.9. Hubungan antara sarana dan fasilitas Dengan kinerja .....	85
5.4.	Hasil Analisis Multivariat .....	86
	5.4.1. Kandidat variabel independen yang masuk Dalam analisis multivariat .....	86
	5.4.2. Model pertama analisis multivariat .....	87
	5.4.3. Model akhir analisis multivariat .....	89

<b>BAB VI</b>	<b>PEMBAHASAN</b> .....	93
6.1.	Keterbatasan Penelitian .....	93
6.1.1.	Desain penelitian .....	93
6.1.2.	Instrumen penelitian .....	93
6.2.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	94
6.2.1.	Kinerja dosen .....	94
6.2.2.	Masa kerja dengan kinerja .....	95
6.2.3.	Pengetahuan dengan kinerja .....	97
6.2.4.	Sikap dengan kinerja .....	98
6.2.5.	Motivasi dengan kinerja .....	100
6.2.6.	Kehadiran dengan kinerja .....	102
6.2.7.	Desain pekerjaan dengan kinerja .....	103
6.2.8.	Pelatihan dengan kinerja .....	104
6.2.9.	Insentif dengan kinerja .....	106
6.2.10.	Sarana dan fasilitas dengan kinerja .....	107
6.2.11.	Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja .....	108
<b>BAB VII</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	115
7.1.	Kesimpulan .....	115
7.2.	Saran .....	115
	<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....	118
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Penilaian dari Multisumber .....	9
Gambar 2.2. Formulasi Kinerja Berdasarkan Tiga Faktor .....	12
Gambar 2.3. Komponen Kinerja Individual .....	13
Gambar 2.4. Hubungan antara Prestasi dan Kepuasan Kerja .....	21
Gambar 2.5. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow .....	25
Gambar 2.6. Struktur Organisasi Faktor-faktor Penentu dan Hasilnya .....	33
Gambar 2.7. Proses Penentuan Upah .....	42
Gambar 2.8. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Berdasarkan Teori Mathis dan Jackson .....	44
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta .....	46

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 5.1.	Gambaran Kinerja Dosen Berdasarkan Aspek Kinerja yang Dinilai Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ..	62
Tabel 5.2.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Surat Peringatan/ Teguran yang mengurangi Nilai Kinerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	64
Tabel 5.3.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Kinerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	65
Tabel 5.4.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Masa Kerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	66
Tabel 5.5.	Gambaran Kinerja Dosen Berdasarkan Jenis Pertanyaan Pengetahuan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	67
Tabel 5.6.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Pengetahuan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	68
Tabel 5.7.	Gambaran Sikap Tenaga Dosen Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	69
Tabel 5.8.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Sikap Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	71
Tabel 5.9.	Gambaran Motivasi Dosen dalam Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	72
Tabel 5.10.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Motivasi Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	74
Tabel 5.11.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Kehadiran Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	74
Tabel 5.12.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Desain Pekerjaan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	75
Tabel 5.13.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Pelatihan yang Pernah Diikuti dalam 2 Tahun Terakhir Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	76
Tabel 5.14.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Insentif Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	77
Tabel 5.15.	Gambaran Persepsi Tenaga Dosen tentang Sarana dan Fasilitas Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009	78
Tabel 5.16.	Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Sarana dan Fasilitas Yang Digunakan dalam Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	79
Tabel 5.17.	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	80
Tabel 5.18.	Distribusi Responden Menurut Pengetahuan dan Kinerja	

	Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	81
Tabel 5.19.	Distribusi Responden Menurut Sikap dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	82
Tabel 5.20.	Distribusi Responden Menurut Motivasi dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	83
Tabel 5.21.	Distribusi Responden Menurut Kehadiran dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	83
Tabel 5.22.	Distribusi Responden Menurut Desain Pekerjaan dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	84
Tabel 5.23.	Distribusi Responden Menurut Pelatihan dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	85
Tabel 5.24.	Distribusi Responden Menurut Insentif dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	86
Tabel 5.25.	Distribusi Responden Menurut Sarana dan Fasilitas dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	87
Tabel 5.26.	Pemilihan Variabel Independen yang Menjadi Kandidat dalam Analisis Multivariat dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 .....	88
Tabel 5.27.	Hasil Analisis Multivariat Model Pertama Variabel Independen dengan Uji Regresi Logistik Terhadap Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	89
Tabel 5.28.	Hasil Analisis Multivariat Model Akhir Variabel Independen dengan Uji Regresi Logistik Terhadap Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 ...	91

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Penjelasan Peneliti
- Lampiran 2. Surat Persetujuan Responden
- Lampiran 3. Kuesioner Variabel Independen
- Lampiran 4. Kuesioner Variabel Dependen
- Lampiran 5. Analisis Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data SPSS



## ABSTRAK

Nama : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat, Mutu Layanan Kesehatan  
Judul Tasis : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen  
Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009

Penelitian ini membahas kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Masa kerja, pengetahuan, sikap, motivasi, kehadiran, desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas dihubungkan dengan hasil kinerja dosen. Penelitian *cross sectional* ini menggunakan kuesioner tentang variabel independen yang diberikan kepada 58 dosen, sedangkan penilaian kinerja diisi oleh pimpinan institusi. Hasil penelitian 63,8% kinerja dosen baik dan 36,2% kinerja dosen kurang. Kinerja dosen kurang disebabkan oleh tugas penelitian dan pengabdian masyarakat yang belum terlaksana dengan baik. Analisis multivariat membuktikan pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja. Sehingga pimpinan institusi perlu memperhatikan variabel tersebut.

Kata kunci: kinerja dan pengetahuan

## ABSTRACT

Name : Karningsih  
NPM : 0806443111  
Study program : Public Health Program, Quality of Health Service  
Title : The factors related with the performance of the midwifery's  
Lecturers in Health Politechnic Jakarta Periode 2009

This study discussing the performance of the midwifery's lecturer in Health Politechnic Jakarta in the educational, research and community's service. The working periode, knowledge, attitude, motivation, presence, design of the work, training, incentive, means and facilities associated with performance of the lecturer. This cross sectional study using kuersioner which contains the independent variable that was given to 58 lecturers, where as the assessment of the performance was filled up by the head of midwifery institution. Results of this study 63,8% good performance of the lecturer and 36,2% his performance is less. The less performance of the lecturer because of the research and the community's service that were still not implemented well. Multivariate analyse knowledge evidently influential dominant towards the performance of the lecturer, so as the head of the institution must pay attention to this variables.

Keywords: performace and knowledge



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan kebidanan di Indonesia sangat diperlukan untuk menghasilkan bidan yang profesional. Sejalan dengan harapan tersebut, maka diperlukan pendidikan kebidanan yang bermutu. Bidan yang profesional adalah bidan yang mampu menunjukkan kemampuan intelektual dan teknikal yang memadai. Beberapa institusi pelayanan kesehatan seperti rumahsakit, puskesmas, rumah bersalin menganggap bahwa bidan-bidan yang baru lulus belum siap untuk bekerja karena menunjukkan masih kurangnya kemampuan klinik yang diharapkan (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2006).

Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Jakarta sebagai salah satu institusi pendidikan kesehatan yang menyelenggarakan pendidikan kesehatan, dimana dalamnya ada Jurusan Kebidanan yang menyelenggarakan program pendidikan Diploma III Kebidanan. Setiap tahunnya pendidikan tersebut menghasilkan lulusan bidan yang bekerja di berbagai institusi pelayanan kesehatan dan pendidikan. Sehingga lulusan bidan harus siap dan mampu melayani masyarakat baik secara pengetahuan, ketrampilan dan perilaku (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2005).

Salah satu indikator mutu institusi pendidikan kesehatan adalah kemampuan sumberdaya manusia (SDM) diantaranya adalah tenaga dosen yang sesuai dengan kriteria dari Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan (Pusdiknakes) Departemen Kesehatan. Hal ini diharapkan agar dosen bersikap profesional dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tingginya, sehingga dapat menghasilkan lulusan bidan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik di masyarakat (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2005).

Kinerja dosen yang baik akan menentukan ukuran terbaik institusi pendidikan. Berdasarkan majalah *Asiaweek* salah satu ukuran terbaik institusi pendidikan adalah sumber daya dosen sebesar 25% yang merupakan prosentase terbesar, setingkat dengan indikator seleksi mahasiswa. Demikian pentingnya sumber daya dosen, sehingga perlu dilakukan evaluasi secara teratur dan berkala tentang kinerja dosen (Indrajit dan Djokopranoto, 2006).

Dampak dari kinerja dosen yang kurang dari standar adalah menurunnya mutu pendidikan sehingga akan berdampak pula pada mutu lulusan bidang yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tersebut. Keberhasilan Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta terlihat dari kemampuannya mengoptimalkan kinerja dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar (PBM), pengelolaan SDM, dan pengelolaan sumber daya administrasi lainnya yang berkaitan dengan pendidikan (Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2005).

Dalam proses pembelajaran, dosen mempunyai peranan penting dalam merancang kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan. Dengan demikian, salah satu penentu kinerja institusi pendidikan adalah kinerja staf dosen. Kinerja dosen dapat dilihat dari dokumentasi rancangan dan proses kegiatan yang disusunnya berkaitan dengan tugas tridharma perguruan tinggi, termasuk didalamnya persentase jumlah kehadirannya dalam proses pembelajaran (Sanjaya, 2007).

Menurut Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional diberlakukannya Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, adalah bahwa setiap guru dan dosen harus mempunyai kompetensi yang terstandar guna menjaga penyelenggaraan pendidikan tetap bermutu. Harapan dari Undang-undang tersebut adalah semua staf dosen yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan mempunyai kompetensi  $\geq 80\%$  sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga Politeknik Kesehatan Jakarta selaku penyelenggara pendidikan tinggi kesehatan mempunyai pengembangan sistem pendidikan yang

salah satunya adalah memiliki aplikasi kinerja pelaksanaan tridharma perguruan tinggi oleh dosen sebesar  $\geq 80\%$  (Politeknik Kesehatan Jakarta III, 2006).

Hasil survei yang dilakukan di Program Studi Kebidanan Harapan Kita Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta III tentang mutu kinerja dosen dalam pembelajaran pada tahun 2006/2007 didapatkan hasil adalah kurang sebesar 17,39%, cukup 26,08%, baik 39,14% dan sangat baik 17,39%. Hal ini tidak sesuai dengan standar pelaksanaan tugas dosen dalam tridharma perguruan tinggi di Politeknik Kesehatan Jakarta III tahun 2006-2010 (Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta III, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi baik dan kurangnya hasil kinerja karyawan khususnya dosen di Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta, faktor tersebut antara lain Menurut Hurber (1996) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan ahli lain mengatakan bahwa kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor 1) individu, seperti kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang. Selain itu faktor seperti umur, etnis dan jenis kelamin, 2) psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, kepuasan kerja, dan 3) organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1999).

Kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor 1) kemampuan pribadi yang terdiri dari dari bakat, minat dan kepribadian, 2) tingkat usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja. kehadiran, dan rancangan tugas, 3) dukungan organisasi terdiri dari pelatihan dan pengembangan. peralatan dan teknologi. standar kinerja. manajemen dan rekan kerja (Mathis dan Jackson, 2006).

Berdasarkan dampak, masalah, dan faktor penyebab kinerja individu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian tentang Faktor-

faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta tahun 2009.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Masalah penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja staf dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta pada tahun 2006/2007 baru sekitar 56,53% dosen yang kinerjanya baik dan sangat baik.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Bagaimana kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta pada tahun 2009 dan faktor apa saja yang mempengaruhinya?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Umum**

Diketuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta tahun 2009.

### **1.4.2. Tujuan Khusus**

1. Diketuinya kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta pada tahun 2009.
2. Diketuinya gambaran faktor kemampuan pribadi yang meliputi masa kerja, pengetahuan, sikap, usaha yang dicurahkan yang meliputi motivasi dan kehadiran, dan dukungan organisasi yang meliputi desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas.
3. Diketuinya hubungan antara faktor kemampuan pribadi, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi dengan kinerja dosen di Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta pada tahun 2009.
4. Diketuinya faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen di Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta pada tahun 2009.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Secara aplikatif hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Politeknik Kesehatan Jakarta dalam melakukan analisis hasil kinerja staf dosen dan faktor apa saja yang menyebabkan kinerja dosen kurang. Dengan mengetahui faktor penyebab tersebut, maka dapat diberikan solusi untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik berdasarkan faktor penyebab. Penelitian ini juga memberi manfaat bagi peneliti secara langsung dalam menganalisis mutu kinerja staf dosen di Jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta.

#### **1.5. Ruang Lingkup**

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta pada tahun 2009. Penelitian ini dilakukan karena pentingnya kinerja dosen berkaitan dengan sistem pengembangan Politeknik Kesehatan Jakarta untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh institusi. Sehingga dapat memberikan pelayanan pendidikan bermutu dan menghasilkan lulusan bidan yang bermutu pula.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Kinerja Dosen**

##### **2.1.1. Pengertian kinerja**

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum. Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Usman, 2009).

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh individu dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang telah dilakukan selama kurun waktu tertentu (Ruky, 2006).

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001).

Kinerja adalah hasil dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan dan kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Sesuai pengertian tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami yakni : (1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (2). kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi dan (3) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Ilyas, 2002).

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono,1999).

Kinerja dosen adalah suatu hasil kerja dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi baik di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang dinilai setiap 6 bulan atau satu tahun sekali (Usman, 2009).

### **2.1.2. Pengertian Dosen**

Dosen atau guru sebagai jabatan fungsional adalah profesi yang melakukan pekerjaannya dalam proses pembelajaran secara professional dalam rangka mencapai standar mutu lulusan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu dosen harus memiliki kemampuan merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didiknya (Sanjaya, 2007).

### **2.1.3. Kompetensi dosen**

Untuk melakukan pekerjaannya sebagai dosen diperlukan kompetensi yang mencakup

1. Kompetensi pedagogik yang terdiri dari kemampuan dosen, seperti pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kemampuan teknologi pendidikan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik sesuai dengan potensi.
2. Kompetensi kepribadian, yang meliputi mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi *role model* peserta didik, dapat mengevaluasi kinerja diri sendiri secara objektif, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan dosen sebagai bagian dari masyarakat, yang meliputi berkomunikasi baik, menggunakan teknologi

komunikasi, hubungan interpersonal efektif dengan sejawat, peserta didik, dan individu lain yang terkait.

4. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi di bidang profesinya sesuai dengan kompetensi sebagai dosen (Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

#### **2.1.4. Peran dosen.**

Dalam menjalankan pekerjaannya khususnya dalam proses pembelajaran, dosen memiliki peran penting antara lain sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan evaluator (Sanjaya, 2007).

#### **2.1.5 Tugas dosen**

Tugas dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta adalah sebagai a) pelaksanaan pengembangan pendidikan profesional dalam sejumlah keahlian di bidang kesehatan, b) pelaksanaan penelitian di bidang pendidikan profesional dan kesehatan, c) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dosen (Pusdiknakes, 2005).

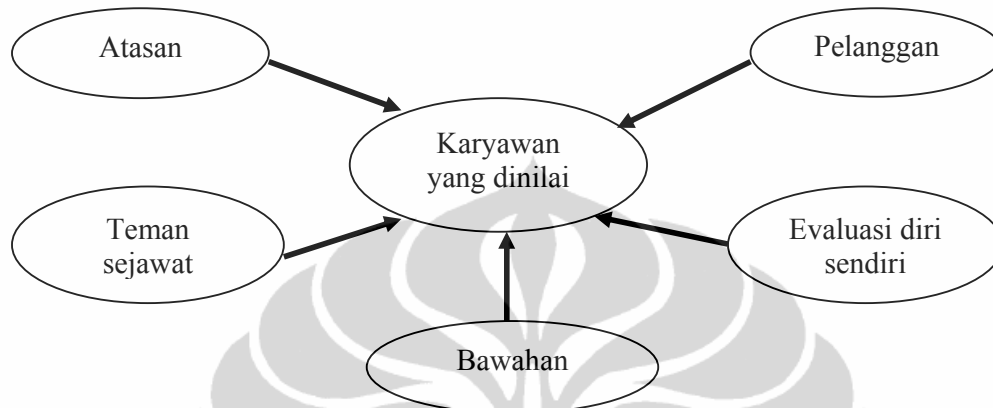
Sesuai dengan tugas tersebut, maka para dosen diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya antara lain (a) mengikuti kegiatan ilmiah, (b) mengikuti pendidikan lanjutan, (c) melakukan penelitian, (d) menelaah kepustakaan, (e) membuat karya ilmiah, serta (f) memasuki organisasi profesi (Mulyani, 2008)

#### **2.2. Penilaian Kinerja Dosen**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melakukan evaluasi terhadap pekerjaan karyawan yang kemudian dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku, hasil penilaian diinformasikan kepada individu yang bersangkutan (Mathis dan Jackson, 2006).



Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui kinerja karyawan antara lain atasan langsung, teman sejawat, bawahan, diri sendiri dan pelanggan. Hal ini dapat dilustrasikan dalam skema berikut ini



**Gambar 2.1: Penilaian dari Multisumber**

Sumber: Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan oleh mahasiswa, atasan, teman sejawat dan pribadi sebagai dosen. Penilaian kinerja dosen tidak terlepas dari tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Adapun penilaian kinerja dosen dalam penelitian ini dilakukan oleh ketua Jurusan/Ketua program studi/Koordinator I/Bagian Evaluasi/Bagian Penelitian dan Pengembangan yang ada di Jurusan Kebidanan Poltekkes Depkes Jakarta (Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

### 2.2.1. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan evaluasi kinerja staf dosen adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui peningkatan kinerja dari staf dosen. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999) dalam Mangkunegara (2005) adalah 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan khususnya staf dosen tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang staf dosen, sehingga mereka termotivasi untuk

berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada staf dosen untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan masa depan, sehingga staf dosen termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya sebagai dosen. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **2.2.2. Sasaran penilaian atau evaluasi kinerja**

Sasaran dan evaluasi kinerja staf dosen adalah 1) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik. 2) Merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pendidikan yang tepat berdasarkan audit pengetahuan, keterampilan dan sikap. 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dosen dalam bidang pendidikan. 4) Menemukan potensi staf dosen yang berhak memperoleh promosi, menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan. 5) Sebagai sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi (Mangkunegara, 2005).

### **2.2.3. Prinsip dasar penilaian atau evaluasi kinerja**

Menurut Umar (2005) secara singkat prinsip dasar evaluasi kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. 2) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat untuk mencari jalan terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi. 3) Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram bukan kegiatan yang hanya setahun sekali.

### 2.3. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga baik karyawan dan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam manajemen institusi pendidikan. Sehingga pimpinan institusi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Indrajit dan Djokopranoto, 2006).

Menurut Gibson (1999) mengemukakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut 1) Faktor individu, meliputi kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang. Selain itu faktor seperti umur, etnis dan jenis kelamin akan mempengaruhi kinerja secara tidak langsung. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama dalam individu yang mempengaruhi kinerja seseorang. 2) Faktor psikologis, meliputi hal seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, kepuasan kerja. Faktor psikologis banyak dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan dan pengalaman kerja sebelumnya. 3) Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Faktor organisasi berpengaruh tidak langsung pada kinerja seseorang.

Selain faktor-faktor yang disebutkan diatas, ada faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Faktor tersebut antara lain adalah

#### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Hurber, 1996).

## 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Hurber, 1996).

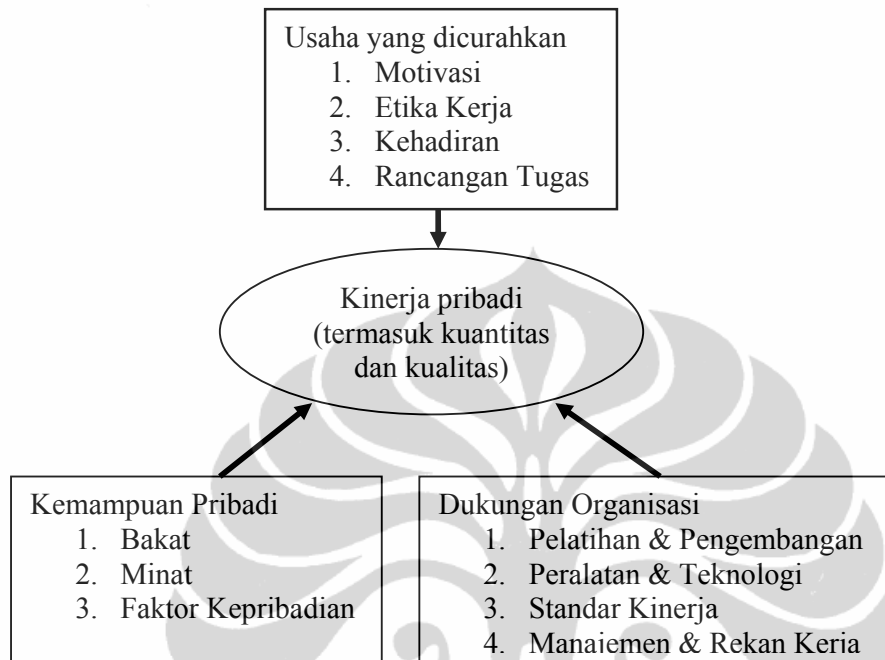
Menurut ahli lain Mathis dan Jackson, (2006) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang digunakan dalam melakukan pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hubungan ketiga faktor kinerja dapat diformulasikan sebagai berikut, yaitu

$$\text{Kinerja (Performance - P)} = \text{Kemampuan (Ability - A)} \times \text{Usaha (Effort - E)} \times \text{Dukungan (Support - S)}$$

**Gambar 2.2: Formulasi Kinerja Berdasarkan Tiga Faktor**

Sumber: Mathis R. L. dan Jackson J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

Ketiga faktor kinerja juga dapat digambarkan dalam skema berikut ini



**Gambar 2.3: Komponen Kinerja Individual**

Sumber: Mathis R. L. dan Jackson J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

Kinerja individu dapat ditingkatkan bila ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan atau dosen. Namun kinerja juga akan berkurang bila salah dari ketiga komponen tersebut kurang atau tidak ada. Misalnya bila seorang karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, tetapi tidak ada dukungan dari organisasi berupa peralatan atau teknologi yang sesuai, maka hasil pekerjaannya tidak akan sesuai dengan standar yang diharapkan dan ditetapkan oleh organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Walaupun kinerja seringkali sulit diukur atau dinilai, tetapi tetap harus ada penilaian yang dilakukan dengan menggunakan instrument penilaian yang dijadikan pedoman oleh suatu organisasi. Sehingga seorang karyawan yang bekerja akan mengetahui hasil pekerjaannya dan dapat memberikan motivasi

pengembangan rencana kerja berikutnya (Cushway, 1996 dalam Hafizurrachman, 2009).

Berdasarkan beberapa sumber kepustakaan dan para ahli tentang kinerja individu, maka dalam penelitian ini akan diuraikan beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja individu, khususnya kinerja dosen Jurusan Kebidanan di Politeknik Kesehatan Jakarta.

### **2.3.1. Kemampuan pribadi**

#### **1. Kemampuan (*ability*)**

Pengertian kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2005) kemampuan total individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok, yaitu

- a. Faktor kemampuan intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat (Robbins, 2005).
- b. Faktor kemampuan fisik, adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawannya (Robbins, 2005).

#### **2. Bakat**

Bakat dalam pengertian bahasa atau dalam pengertian yang umum kita pahami, adalah kelebihan/keunggulan alamiah yang melekat pada diri kita dan menjadi pembeda antara kita dengan orang lain. Bakat menurut Thomas Amstrong, pakar pendidikan dari Harvard University yang sering berkolaborasi dengan Howard Gardner dalam membahas kecerdasan, bahwa bakat manusia bisa muncul dalam berbagai bentuk (Sanjaya, 2007).

### 3. Minat

Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan menuju ke sesuatu yang telah menarik minatnya. Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hurlock, 1999).

Minat adalah rasa suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh, minat pada hakekatnya adalah penerimaan hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar dirinya, semakin kuat atau semakin dekat hubungan tersebut maka semakin besar minatnya. Selain suatu kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat akan menghasilkan prestasi yang kurang menyenangkan (<http://zanikhan.multiply.com/profile>. 26 Mei 2009 Pukul 04.13).

Hasil penelitian minat terhadap profesi gurudan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan keterampilan mengajar. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, profesi atau karier. Jadi minat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap arah pilihan profesi dalam bekerja (Hidayat, 2006).

### 4. Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamis sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan karakteristik perilaku dan pikirannya ( Jess dan Feist, 2006). Kepribadian merupakan sesuatu yang terorganisasi dan terpola. Sedangkan istilah psikofisik menekankan pentingnya aspek psikologis dan fisik dari kepribadian. Kata menentukan dalam definisi kepribadian menunjukkan bahwa kepribadian merupakan sesuatu dan melakukan sesuatu. Kepribadian bukanlah topeng yang secara tetap dikenakan seseorang; dan juga bukan perilaku sederhana. Kepribadian menunjuk orang di balik perilakunya atau organisme di balik tindakannya (Jess dan Feist, 2006).

Kepribadian seseorang bersifat unik, tidak dapat diduplikasi oleh siapa pun. Kata perilaku dan pikiran secara sederhana menunjuk pada sesuatu yang dilakukan oleh seseorang, baik perilaku internal maupun perilaku-perilaku eksternal seperti berkata-kata atau tindakan. Kepribadian sebagai suatu organisasi baik aspek psikis maupun fisik yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses. Jadi, kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Secara eksplisit Allport menyebutkan, kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan. Meskipun mengalami perubahan, kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil. Hal ini sesuai penjelasan Allport bahwa kepribadian merupakan sesuatu yang terorganisasi dan terpola. Pandangan orang secara umum mengenai kepribadian sebagai sesuatu yang ajek, konsisten, dan tidak berubah, tidak sepenuhnya salah. Namun, perlu diingat bahwa keadaan yang relatif stabil itu juga mengalami pertumbuhan dan perubahan (Sujanto, Lubis, dan Hadi, 2006).

#### **5. Usia**

Menurut Gibson (1999) faktor usia merupakan variabel individu yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan bertambah kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi kinerjanya. Ahli lain berpendapat makin lama seseorang berkarya, kedewasaan teknispun seharusnya meningkat. Kemudian semakin bertambahnya usia diharapkan semakin mampu untuk mengendalikan emosi, semakin toleran dan memiliki sifat-sifat yang menunjukkan kematangan intelektual (Robbins, 2005).

#### **6. Gender**

Dilihat dari segi usia tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka, baik dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi sosiabilitas atau kemampuan belajar (Robbins, 2005).



## **7. Masa jabatan/lama kerja**

Masa kerja seseorang berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang merupakan bekal yang sangat baik untuk memperbaiki kinerja seseorang karyawan. Sehingga semakin lama seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dapat dijadikan pedoman untuk memperbaiki kinerjanya (Green, 2005)

Pendapat ahli lain mengatakan semakin lama masa jabatan seseorang menunjukkan suatu hubungan positif dengan produktifitas kerjanya (Robbins, 2005). Sedangkan menurut Gibson (1999) lamanya masa tugas dan pengalaman dalam mengelola kasus berhubungan dan berpengaruh terhadap ketrampilan seseorang. Pengalaman adalah latar belakang yang menentukan secara tidak langsung kinerja dan perilaku seseorang.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masa kerja, beban mengajar, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme dosen jurusan akuntansi FE-UM. Masa kerja adalah lama dosen bekerja sebagai dosen yang dihitung sejak Surat Keputusan pengangkatan dosen sampai saat ini dosen tersebut masih bekerja di institusi pendidikan (Dhewi, 2009).

Menurut hasil penelitian Yulianti (2001) menyatakan bahwa karyawan yang sudah lama bekerja akan lebih patuh dalam menjalankan tugasnya dibanding dengan karyawan yang masih baru bekerja karena kurangnya pengalaman. Sedangkan menurut Ilyas (2002) tenaga kesehatan yang berpengalaman lebih banyak menghabiskan bekerja dalam bentuk nasehat dan konsultasi. Bila dikaitkan dengan kinerja dosen, maka dosen yang memiliki masa kerja lama lebih senang mengerjakan tugas dalam bidang bimbingan dan konsultasi tugas akhir mahasiswa.

## **8. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah merupakan hasil tahu, terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan atau kognitif merupakan

domain yang sangat penting karena berhubungan dengan kemampuan berpikir, seperti kemampuan mengingat, dan kemampuan memecahkan masalah. Domain kognitif menurut teori Bloom terdiri 6 tingkatan yaitu : tahu (*know*), memahami (*comprehension*), aplikasi (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*) dan evaluasi (*evaluation*) (Sanjaya, 2007).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui kompetensi intelektual, personal dan sosial yang dimiliki dosen akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan, adapun ciri-ciri dosen sebagai penjamin mutu dapat dideskripsikan mempunyai kompetensi yaitu (1) kepemimpinan, (2) profesional, (3) sikap, (4) keterampilan menjamin hubungan, (5) menguasai ilmu pengetahuan atau memiliki keahlian dibidangnya, dan (6) menguasai metodologi pembelajaran di perguruan tinggi dan metodologi penelitian (Kusumastuti, 2001)

Disamping keenam ciri kompetensi tersebut bertumpu pada kecerdasan rasio atau IQ yang merupakan inti kemampuan akademik dan kecerdasan emosi atau EQ juga mempengaruhi kinerja dosen, adapun kompetensi tersebut adalah kompetensi berorganisasi, berkomunikasi dan manajerial serta kecerdasan spiritual atau SQ yang merupakan keyakinan yang paling dalam. Melalui keenam ciri profil dosen sebagai penjamin mutu, didukung oleh kompetensi keahlian profesional, pencarian informasi, berpikir analitik, konsep, berkomunikasi, percaya diri, inisiatif berprestasi, orientasi pada mutu dan ketepatan, pengendalian diri, komitmen pada organisasi, fleksibel, memerintah dan memberi arahan, orientasi pada pelanggan, kerjasama & kerja tim dan membangun hubungan kerja akan meningkatkan kinerja (Kusumastuti, 2001)

Menurut Robbins, (2005) menjelaskan bahwa ketrampilan seseorang melakukan suatu pekerjaan karena memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis, dan interpersonal. Semakin sulit satu pekerjaan, maka diperlukan pengetahuan yang baik.

Menurut hasil penelitian Indrawati (2006) pengetahuan mempunyai pengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja guru, sehingga perlu peningkatan pengetahuan kepada guru matematika oleh Departemen Pendidikan Nasional secara berkelanjutan. Kalau berkaitan dengan kinerja dosen Politeknik Kesehatan Jakarta, maka yang bertanggung jawab terhadap peningkatan pengetahuan dosen adalah Departemen Kesehatan dalam hal ini Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan (Pusdiknakes).

Pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk seseorang melakukan tindakan yang positif. Seseorang yang berperilaku baik dengan didasari oleh pengetahuan akan lebih bertahan lama dibanding dengan yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2007).

### **9. Sikap**

Sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara respon individu terhadap individu lain. Sikap merupakan faktor penentu perilaku, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 1999).

Sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang atau peristiwa, mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Dalam bekerja di suatu organisasi sikap bersifat penting karena mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dengan manajer, rekan kerja, dan orang lain yang terlibat dengan dirinya (Robbins, 2005).

Profesi dosen yang mempunyai sikap positif juga memegang peranan penting karena akan mempengaruhi pekerjaannya. Dosen profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggungjawab sebagai dosen kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Para guru diharapkan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri sebagai petugas profesional (Sanjaya, 2007).

Sikap kerja seorang dosen didukung oleh lima kompetensi yang terdiri atas: Pertama, keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Dosen yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang ideal. Kedua, meningkatkan citra dan memelihara citra profesi. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku yang profesional. Ketiga, keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan (Sanjaya, 2007).

Individu bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam perilaku organisasi yang terpenting adalah sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang-tentang aspek-aspek lingkungan kerjanya. Dari hasil penelitian perilaku organisasi ada tiga sikap yang berhubungan, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi (Robbins, 2005).

Sikap utama dosen untuk menjalankan proses pendidikan adalah keberadaan tenaga pendidik dalam jumlah yang cukup dengan kalitas yang baik. Dari segi kualitas, tenaga pendidik tidak saja dituntut untuk cukup memiliki penguasaan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan di bidangnya, melainkan juga wajib menunjukkan kepribadian yang baik, yang diselaraskan dalam sikap dan perilaku yang patut diteladani. Kualitas sikap dan perilaku itu tercermin dalam interaksi dosen tersebut dengan mahasiswa, rekan sejawat, lembaga, masyarakat luas, serta dalam hubungannya dengan perkuliahan, dan karya ilmiah yang dihasilkannya (Sanjaya, 2007).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Novrida, (2009) membuktikan bahwa ada pengaruh nyata antara sikap dengan kinerja karyawan di Taman Budaya Provinsi Lampung. Sedangkan penelitian lain juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif sikap kerja karyawan terhadap di

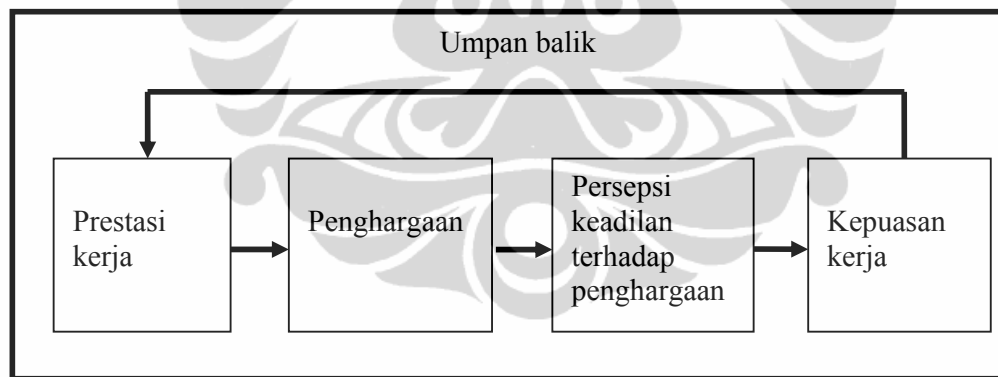
Radio CPP Radionet Magelang baik secara parsial maupun bersama-sama kepuasan kerja (Devristya, 2009).

### 10. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis (Gibson, 1999).

Hubungan antara prestasi dan kepuasan kerja menurut Handoko, (2001) dapat diilustrasikan dalam gambar berikut ini



**Gambar 2.4: Hubungan antara Prestasi dan Kepuasan Kerja**

Sumber: Handoko, (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Keterlibatan pekerjaan, adalah mengukur tingkat sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan tinggi sangat memihak dan peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2001).

Komitmen organisasi, adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempatnya bekerja (Robbins, 2005).

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis (Handoko, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Maryani dan Supomo (2001) yang menjadikan dosen sebagai sampel penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual. Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan dosen Politeknik Kesehatan (Zainul, Handono, dan Subargus, 2008).

### **2.3.2. Usaha yang dicurahkan**

#### **1. Persepsi**

Persepsi adalah proses individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagaimana suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menilai kinerja agar bersifat objektif bukan subjektif. Individu juga akan berusaha untuk mengesahkan persepsi mereka tentang kenyataan, bahkan ketika persepsi-persepsi itu salah. Hal ini sangat sesuai ketika karyawan mempertimbangkan harapan kinerja dalam pekerjaannya (Robbins, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi dengan kinerja dosen, selain itu ada hubungan yang bermakna pula antara persepsi mahasiswa tentang bimbingan klinik dengan kinerja praktik klinik mahasiswa (Dermantio, 2009).

## 2. Motivasi

Kinerja individu memang sangat dipengaruhi oleh motif-motif pribadi yang berinteraksi dengan lingkungannya. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan posisi motivasi sangat berperan besar. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, motivasi kerja dimulai pada hirarki yang ketiga yaitu rasa memiliki dan kebutuhan kasih sayang (Steers dan Porter, 1987 dalam Hafizurrachman, 2007).

Secara ilmiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan menjadi suatu dorongan bila kebutuhan itu muncul hingga mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diwarnai oleh motif untuk memenuhinya, atau dengan kata lain motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan (Minardi, 2001).

Istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif antara lain kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Demikian pula dengan pengertian motivasi sendiri banyak ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut. Motivasi yaitu sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi pendidikan mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban-kewajibannya agar tercapai tujuan pendidikan yang bermutu (Siagian 1998 ).

Teori tentang motivasi yang diyakini dengan harapan agar dapat membangun komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun juga tidak ada organisasi yang dapat berhasil dengan baik tanpa adanya komitmen yang tinggi dari para pemimpin dan anggotanya. Hal ini sesuai dengan konsep total manajemen mutu yang memerlukan komitmen tinggi. Pemikiran tentang motivasi telah berkembang mulai dari pendekatan awal yang mencapai suatu model untuk memotivasi individu sampai ke pendekatan yang lebih kontemporer, dengan

menyadari bahwa motivasi bertumbuh dari pengaruh timbal balik antara faktor individu dan faktor lingkungan (Wahjosamidjo, 1984).

Pengertian motivasi kerja dalam manajemen mutu pendidikan sering digunakan untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan dosen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan dan memelihara perilaku manusia, cerminan yang paling sederhana tentang motivasi dapat dilihat dari aspek perilaku ini. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. *“Semua kegiatan organisasi/perusahaan tidak berfaedah jika anggota-anggota yang sudah di organisasi/perusahaan tersebut tidak berhasrat menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang di bebankan kepadanya. Bagaimanapun dengan cara-cara lain, masing-masing individu harus menjalankan tugas-tugasnya dengan aktif”* (Widjaya dalam Zainun 1994)

Pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi pendidikan dari dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengerahan staf dosen. Staf dosen akan melakukan pekerjaan yang bermutu dalam lingkungan organisasi pendidikan dimana mereka merasa dihargai dapat membantu staf dosen untuk melaksanakan tugas profesinya dengan baik dan merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan mengakui prestasi yang telah dicapai dalam bidang pendidikan khususnya pembelajaran (Zainun 1994).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi dosen agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan pembelajaran (Hasibuan, 2001).

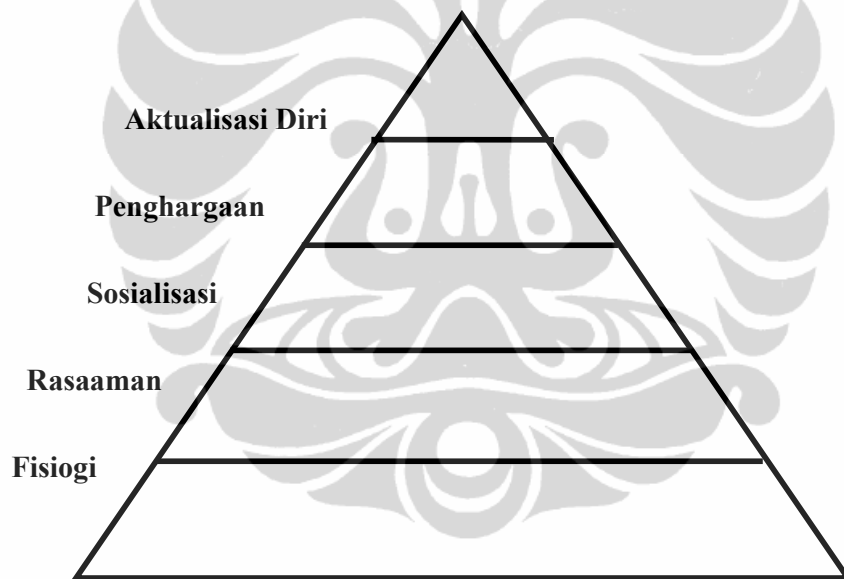
Motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk



menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut (Manullang, 2000).

**a. Hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow**

Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah lima kebutuhan dasar yang berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut. Adapun hirarki kebutuhan menurut Maslow dapat digambarkan sebagai berikut



**Gambar 2.5: Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow**

Sumber: Gibson, (1999). Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Maslow memisahkan kebutuhan tersebut ke urutan-urutan dari yang mulai dasar (rendah) sampai ke paling puncak (tinggi). Kebutuhan fisiologis dan rasa aman termasuk sebagai kebutuhan tingkat bawah. Sedangkan kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi sebagai kebutuhan tingkat atas (Gibson, 1999)

### **b. Teori X dan Y menurut Douglas McGregor**

Teori X mempunyai empat asumsi negatif yang dimiliki oleh seorang manajer, yaitu 1) karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin menghindari dari pekerjaan, 2) karyawan tidak menyukai pekerjaan, perlu dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan organisasi, 3) karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin, dan yang 4) sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang sesuai dengan pekerjaan dan sedikit ambisi (Robbins, 2005).

Teori Y mempunyai empat asumsi yang positif, yaitu 1) karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, 2) karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan, 3) karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab, dan yang 4) karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen (Robbins, 2005).

### **c. Teori dua faktor menurut Frederick Herzberg**

Herzberg mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai *Herzberg two factor motivation theory*. Menurutnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu

- 1) *Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan atau faktor higienis)

Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara karyawan. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketentraman) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini sering juga disebut dengan motivasi ekstrinsik yang meliputi balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan serta administrasi

perusahaan, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kondisi-kondisi kerja (Robbins, 2005).

Salah satu faktor pemeliharaan yaitu kondisi atau lingkungan kerja yang positif akan membangun perubahan para karyawan menjadi bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang bermutu sesuai tujuan organisasi (Tjiptono dan Diana, 2003).

## 2) *Motivation Factor* (faktor motivasi)

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan kepuasan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut sering disebut dengan motivasi instrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu (Robbins, 2005).

Pengembangan dosen/karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk mencapai karir yang diinginkan oleh individu. Oleh sebab itu setiap karyawan diperlukan adanya perencanaan karir dan menggunakan kesempatan karir yang difasilitasi oleh organisasi. (Handoko, 2001)

Pengembangan dosen sangat penting karena yang mereka hadapi lebih sering adalah peserta didik, sehingga organisasi perlu adanya manajemen pengembangan karir, mengontrol dan mengarahkan sesuai dengan kemampuan para karyawan. Pengembangan bisa dilakukan melalui pelatihan, peningkatan pendidikan, promosi jabatan, kenaikan pangkat. Hal ini akan meningkatkan mutu dan produktivitas pekerjaannya (Handoko, 2001).

#### d. Teori-teori Motivasi Kontemporer

##### 1) Teori kebutuhan McClelland

Menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Teori ini terdiri dari tiga kebutuhan pencapaian, yaitu a) kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil, b) kebutuhan kekuasaan (*need for power*), merupakan kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaiknya, dan c) kebutuhan pencapaian (*need for affiliation*) keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab (Robbins, 2005).

##### 2) Teori evaluasi kognitif

Teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara kebutuhan. Perkembangan teori baru-baru ini adalah indeks diri, yaitu tingkat sampai mana alasan-alasan seorang untuk mengejar suatu tujuan konsisten dengan minat dan nilai-nilai mereka (Umar, 2005).

##### 3) Teori penentuan tujuan

Teori ini menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit dengan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Praktik teori penentuan tujuan adalah manajemen berdasarkan tujuan. Program-program yang mencakup tujuan-tujuan khusus yang ditentukan secara partisipatif untuk suatu periode waktu yang eksplisif dengan umpan balik mengenai kemajuan tujuan (Mathis dan Jack, 2006).

##### 4) Teori efektifitas diri

Keyakinan seorang individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Empat cara untuk meningkatkan efektifitas diri, yaitu a) Penguasaan

yang tetap, b) Contoh yang dilakukan oleh individu lain, c) Bujukan verbal, dan d) Kemunculan (Robbins, 2005).

#### 5) Teori penguat

Teori yang membahas dimana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensi sebuah kegiatan (Robbins, 2005).

#### 6) Teori keadilan

Teori yang menyatakan bahwa seorang individu membandingkan masukan-masukandan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, yang kemudian direspon untuk menghilangkan ketidakadilan. Dalam penelitian terbaru, teori keadilan berfokus pada jenis keadilan, yaitu a) Keadilan distribusi, yaitu keadilan jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu, b) Keadilan organisasional, yaitu seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yang terdiri atas keadilan distributif, prosedural dan interaksional. c) Keadilan prosedural, yaitu keadilan yang dirasakan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. d) Keadilan interaksional, yaitu persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat (Robbins, 2005).

#### 7) Teori harapan

Adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap Robbins, 2005).

Hasil penelitian menurut Sulisty (2009) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah berpendapat bahwa motivasi ada hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan menurut Rifai (2009) dari hasil penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja dosen menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi, motivasi berprestasi, komitmen pada organisasi dan kinerja dosen.

Faktor motivasi juga mempunyai peranan penting terhadap kinerja, hasil penelitian hubungan motivasi dengan kinerja dosen memiliki hubungan yang signifikan sebesar 74,2% dan dari hasil statistik sangat bermakna (Badra dan Prawitasari, 2005).

### **3. Etika kerja**

Etika kerja dapat disimpulkan sebagai panduan tingkahlaku yang diikuti oleh manusia yang mempunyai kaitan rapat dengan kehidupan, khususnya dikalangan yang meminggirkan agama di dalam kehidupan mereka. Hubungan etika kerja profesional dengan kehidupan manusia digunakan untuk mengawal tingkahlaku ahli professional dalam bentuk menyuruh melakukannya dan meninggalkan perkara yang mendatangkan kesalahan samaada di sisi undang-undang negara mahupun statusnya sebagai professional. Oleh itu, etika kerja professional merupakan satu landasan kepada masyarakat yang membolehkan teknokrat mengawal tingkahlakunya sendiri serta membolehkan masyarakat sosial mengawasi dan menilai setiap tindak tanduk mereka dari semasa ke semasa (Mathis dan Jackson, 2006)

Etika seharusnya dipelajari dan diamalkan dalam kehidupan seharian kita. - dalam apa jua tindak tanduk. Keberkesanan prinsip etika terletak pada individu itu sendiri. Tanpa disiplin diri dan kekuatan mental yang tinggi seseorang itu tidak dapat mencapai tahap etika yang dikehendaki. Secara kesimpulannya dapatlah kita simpulkan bahawa etika itu wujud dalam diri seseorang itu dengan adanya disiplin dan kekuatan diri individu itu sendiri (Mathis dan Jackson, 2006))

### **4. Kehadiran**

Pengertian kehadiran adalah ketepatan pegawai datang dan pulang kantor, meninggalkan dinas dengan ijin atau tanpa ijin atasan. Organisasi perusahaan

akan berjalan lancar apabila aktivitas usahanya dilakukan oleh setiap orang dan selalu membutuhkan kehadiran dan peran orang lain. Tidak ada seorang pengusaha atau wirausaha yang sukses karena hasil kerja atau usahanya sendiri. Kesuksesan usahanya terjadi karena ada peran orang atau pihak lain. Oleh karena itu, salah satu kunci sukses usaha adalah sukses dalam kerja sama usaha dan adanya kehadiran para karyawan yang disiplin (Khairulmaddy, 2009)

Faktor kehadiran dosen atau pengajar otomatis menjadi berkurang atau bahkan tidak ada. Hal ini disebabkan karena yang mengambil peran dosen adalah komputer dan panduan-panduan elektronik yang dirancang oleh designer *electronic learning* dan pemrogram komputer. Kehadiran guru sebagai makhluk yang hidup yang dapat berinteraksi secara langsung dengan para peserta didik telah menghilang dari ruang-ruang elektronik. Inilah yang menjadi ciri khas dari kekurangan *eletronic learning* yang tidak bagus. Sebagaimana asal kata dari *electronic learning* yang terdiri dari *electronic* (elektronik) dan *learning* (belajar), maka sistem ini mempunyai kelebihan dan kekurangan (id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran\_elektronik Jakarta, 20 Nopember 2009. Pukul 10.01).

Pendapat lain tentang kehadiran dosen dibandingkan dengan metode *student centre learning* (SCL), di mana yang menjadi penggerak proses belajar adalah peran aktif mahasiswa sendiri, sedangkan dosen hanya sebagai pembimbing, bukan pusat satu-satunya informasi (*one way learning*).. Menurut hemat kami, meski sekarang era SCL, namun peran dan kehadiran seorang dosen masih sangat diperlukan. Sebab, sistem pendidikan kita terutama di fakultas ini masih kental dengan arti kehadiran seorang dosen sebagai empunya ilmu, tempat mendapat ide-ide, dan pemikiran-pemikiran orisinil yang tidak akan didapatkan di buku perkuliahan (id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran\_elektronik Jakarta, 20 Nopember 2009. Pukul 10.01).

### 2.3.3. Dukungan Organisasi

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan atau tidak. Komponen tersebut antara lain : nilai dan budaya, strategi dan peluang, dikelola dengan baik dan berorientasi pada hasil, dan terakhir kontinuitas dan keamanan kerja (Mathis dan Jackson, 2006).

#### 1. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan oleh individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya mengatur tugas-tugas yang harus dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan individu dalam bekerja. Hubungan desain pekerjaan dengan profesi dosen adalah tugas tambahan yang bersifat managerial dan struktural yang menjadi kebutuhan manajemen institusi pendidikan (Handoko, 2001).

Desain pekerjaan (*job design*) lebih difokuskan kepada kepuasan, peningkatan kinerja dan produktivitas individu yang melaksanakan pekerjaan. Sehingga tujuan akhirnya adalah dengan sumber daya sekecil mungkin akan memperoleh hasil yang besar (Singh dan Bhattacharya, 1995 dalam Soeroso, 2003).

Tugas tambahan dosen di Poltekkes Depkes Jakarta III Jurusan kebidanan adalah seperti yang tercantum struktur organisasi yang meliputi tugas direktur, pembantu direktur, ketua dan anggota senat, ketua jurusan, ketua program studi, sekretaris jurusan, ketua unit penelitian dan pengabdian masyarakat dan ketua unit penunjang lainnya (Peraturan Menteri Kesehatan No. 890/Menkes/Per/VIII/2007).

#### 2. Struktur organisasi

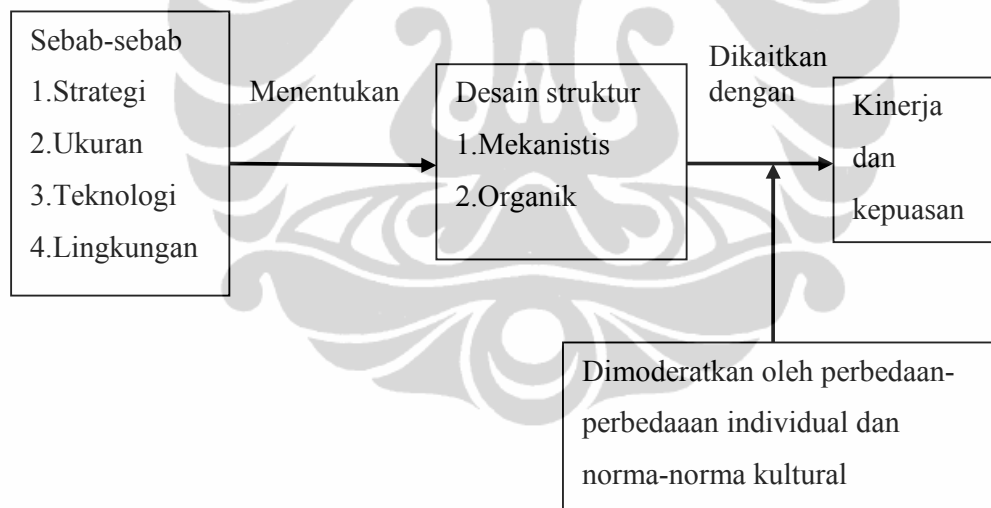
Struktur organisasi adalah bagaimana suatu pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi secara formal. Struktur internal sebuah organisasi memberikan



kontribusi dalam menjelaskan dan memprediksi perilaku karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Struktur juga dapat menghambat karyawan dan membatasi serta mengendalikan apa yang karyawan lakukan. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Menciptakan budaya dan nilai yang menghargai orang memungkinkan beberapa perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang baik (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Robbins (2005) bahwa struktur organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pelanggan internal. Hal ini dapat diilustrasikan pada skema berikut ini.



**Gambar 2.6: Struktur Organisasi Faktor-faktor Penentu dan Hasilnya**

Sumber: Robbins, (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. USA: Pearson Prentice Hall. New Jersey.

### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Huber, 1996 dalam Hafizurrachman, 2007).

Kepemimpinan dalam konteks *total quality management* adalah dasar bahwa pemimpin dalam suatu organisasi perusahaan memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan mutu hasil usaha suatu kegiatan. Pemimpin mutu yang berhasil memiliki 9 karakteristik yang membuatnya sukses dalam memimpin organisasi. Karakteristik tersebut terdiri dari a) Memahami situasi yang dihadapi organisasi, b) Mengetahui apa dan kapan melakukan perubahan, c) Mampu memformulasikan dan mengkomunikasikan visi yang jelas, d) Mampu menggerakkan karyawan untuk melakukan perubahan terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lama dalam kegiatan sehari-hari, e) Mampu memberdayakan bawahan, f) Mampu melakukan kerjasama untuk melakukan perubahan, g) Memiliki perhatian yang penuh terhadap perubahan visi, nilai, dan motivasi, h) Mampu menghadapi kenyataan, i) Memiliki semangat besar untuk melakukan perubahan (Kuntjoro, 2007).

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi dalam hal ini kinerja individu karyawan, di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang akan diuraikan berikut ini

#### a. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah suatu sifat tertentu dari seorang pemimpin yang mempunyai ciri khusus dan berbeda dari yang umumnya banyak orang, dipandang sebagai individu yang mempunyai kemampuan supernatural, super, dan istimewa (Robbins, 2005).

Ciri-ciri kepemimpinan kharismatik adalah sebagai berikut

- 1) Keyakinan diri (*self confidence*) yaitu suatu keyakinan dalam diri dalam menjalankan usahanya akan mendatangkan kesuksesan. Sifat ini memberi keyakinan terhadap individu untuk memimpin secara unik dalam

organisasinya, karena bila tidak mempunyai keyakinan diri maka ia tidak akan berani membuat keputusan terhadap karyawannya yang dibutuhkan (Maulana, 2009).

- 2) Tidak konvensional (*unconventional behavior*), sifat yang dimiliki dalam menjalankan bisnis dalam organisasi yang berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Lebih dikenal dengan orang yang luar biasa (Robbins, 2005).
- 3) Promosi diri, adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pemimpin kharismatik dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik akan kemampuan yang dimilikinya serta meningkatkan kinerja individu para karyawan (Robbins, 2005).
- 4) Pengambil risiko yang teguh (*personal risk*), pemimpin kharismatik merupakan orang yang bersedia menanggung risiko dalam menjalankan bisnis usahanya dan berkorban untuk mencapai visi yang ingin dicapai. Profesionalisme dalam kepemimpinan menanggung risiko merupakan suatu dasar yang wajib dimiliki oleh setiap insan pemimpin (<http://www.etikahidup.blogspot.com>. Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 22.00)
- 5) Mempunyai gagasan yang besar, gagasan menyebabkan timbulnya konsep yang merupakan dasar bagi seorang pemimpin. Gagasan besar merupakan modal untuk membuat visi sang pemimpin. Manfaat dari visi seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan mengetahui tujuan dari tugas yang diberikan oleh pimpinannya (Robbins, 2005).
- 6) Memahami selera konsumen, merupakan salah satu keberhasilan filsafat manajemen perusahaannya yang mengutamakan mutu layanan. Namun untuk mengutamakan kepuasan konsumen sebagai pelanggan eksternal, perlu diperhatikan kepuasan pelanggan internal. Hal ini sesuai dengan prinsip *total quality management* kalau sudah memperhatikan kebutuhan bawahan secara otomatis pelangganpun akan puas terhadap kinerja karyawan yang berkualitas (Domingo dalam Miru, 2006).
- 7) Pemberani Artinya, diperlukan kehadiran pemimpin-pemimpin yang pemberani dan memiliki keberpihakan kepada kebenaran dan keadilan (<http://www.ammufatih.blogspot.com> Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 22.30).

- 8) Menyesuaikan diri dengan teknologi pada usaha yang didirikannya, hal ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin yang sensitive terhadap perubahan lingkungan (*environmental sensitivity*) akan memberikan dukungan berupa teknologi yang dibutuhkan oleh karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Teknologi juga akan memberikan kemudahan bagi pelanggan eksternal untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Robbins, 2005).
- 9) Mengutamakan staf di dalam usahanya. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para stafnya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawabnya yang diberikan, dalam hal ini karena adanya perhatian dari pimpinan terhadap stafnya. Sehingga gaya kepemimpinan kharismatik akan meningkatkan kinerja para stafnya yang berdampak pada kepuasan pelanggan (Universitas Gunadarma, 2009).

#### b. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Robbins, 2005).

Selanjutnya, menurut Meija, Balkin and Cardy (1995) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni 1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan. 2) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan. 3) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

#### c. Kepemimpinan transformational

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku menurut Robbins (2005) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku

karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Proses kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kemampuan bawahan untuk memimpin diri mereka sendiri, mengambil tanggung jawab bagi tindakannya sendiri, dan memperoleh imbalan melalui kemamdirian yang kuat (Hafizurrachman, 2007).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan lainnya ke arah moral dan motivasi yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dengan demikian dapat meningkatkan kesadaran bawahan dengan memberikan dorongan cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi seperti kemerdekaan, keadilan, kesamaan, kedamaian, dan rasa kemanusiaan kecemburuan atau kebencian. Jika pernyataan tersebut dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow, maka kepemimpinan transformasional dimaksudkan untuk mendorong tingkatan kebutuhan bawahan ke arah hirarki yang lebih tinggi.

#### **4. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses mengajarkan kepada dosen baru atau dosen yang telah ada tentang kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tri dharma perguruan tinggi terutama yang berkaitan dengan proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab dosen tersebut (Soeroso, 2003).

Pelatihan kembali adalah pelatihan kembali yang ditujukan bagi karyawan untuk menindaklanjuti prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki sebelumnya (Soeroso, 2003).

Tujuan utama program pelatihan adalah 1) Untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan yang diharapkan oleh organisasi

berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. 2) Dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2001).

Menurut Ilyas (2002) bila pelatihan dilakukan secara maksimal, sesuai kebutuhan dan rencana maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Sebaiknya pelatihan perlu dilaksanakan secara intensif sesuai dengan jumlah dan jenis pelatihan yang sudah direncanakan.

Penelitian tentang hubungan motivasi pelatihan dengan kinerja dosen menunjukkan bahwa pelatihan hanya dapat menjelaskan variasi kinerja dosen sebesar 13,1%. Hubungan pelatihan dengan kinerja dosen menunjukkan hubungan yang sedang (Sanusi dan Sulung, 2007).

#### **5. Sarana dan fasilitas kerja**

Sarana dan fasilitas kerja adalah hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, dan ketersediaan sarana kerja. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Faktor lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan segala sarana dan prasarana (<http://www.groups.yahoo.com>. Jakarta. 24 Mei 2009. Pukul 23.00).

Hubungan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi manapun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara lingkungan dengan mutu pekerjaan dosen (<http://www.groups.yahoo.com>. Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 23.00).

Menurut Ilyas (2002) menjelaskan bahwa lingkungan dan sarana prasarana dapat mempengaruhi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan baik karena setiap individu mempunyai kemampuan adaptasi yang berbeda terhadap lingkungan kerja.

## 5. Standar kerja

Standar kerja adalah perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh karyawan kantor. Tujuan penetapan standar kerja adalah untuk pengendalian agar pekerjaan kantor efisien, untuk pengawasan terhadap perilaku atau hasil kerja terhadap pekerjaan kantor yang dilakukan oleh pegawai kantor. Pengawasan yang efektif diperlukan adanya standar kerja sebagai tolak ukur dalam evaluasi hasil kerja. Standar kerja akan digunakan untuk pembandingan dari hasil kerja yang berhasil dicapai atau dilakukan. Standar kerja tidak boleh ditentukan berdasarkan kinerja yang dicapai oleh pegawai yang paling produktif dan efisien juga seharusnya tidak diset pada tingkat yang terlalu rendah sehingga tiap karyawan dapat mencapai standar itu dengan mudah. Standar kerja terbaik harus ditetapkan dengan asumsi mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, dan juga pada tingkat dimana rata-rata karyawan dapat mencapainya (Wijono, 2000)

Keuntungan standar kerja : 1) Membantu meningkatkan efisiensi tiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. 2) Membantu menginformasikan pegawai tentang tingkat output yang diharapkan. 3) Membantu menejir dalam membuat keputusan SDM, karena pegawai yang kinerjanya dibawah tingkat output yang diharapkan dapat segera diketahui dan diberiklan penanganan lebih lanjut. 4) Karena karyawan sadar akan prosedur untuk mrnjalankan pekerjaan maka hanya diperlukansedikit pengawasan dengan memberikan kemandirian atas proses kerja yang dimungkinkan. 5) Sebagai dasar memberikan kopmpensasi kepada pegawai. 6) Membantu meningkatkan moral karyawn dengan membuat karyawan sadar akan yang diharapkan dari mereka (Wijono, 2000).

## **6. Manajemen dan rekan kerja**

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen juga adalah suatu ilmu pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen (Robbins, 2005)

Hubungan antara atasan dengan bawahan : hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan yang didasari atas kepercayaan dan pengakuan kompetensi yang bertujuan memotivasi berkembangnya profesionalisme bawahan agar menghasilkan kinerja yang bermutu (Dermantio, 2009). Selain itu hasil penelitian ada juga yang menyatakan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dapat mendorong kinerja karyawan (Dermantio, 2009).

Hubungan antara sesama rekan kerja Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan atau sejawat yang menjadi harapan dan keinginan setiap perusahaan. Sebuah relasi atau hubungan selalu bertumpu bagaimana kita bisa menyampaikan apa yang kita inginkan dengan tepat dan pesan tersebut dapat dipahami dengan tepat pula oleh orang lain. Jadi bagaimana kita dapat membangun komunikasi yang efektif disertai dengan kritik yang efektif pula untuk mencapai tujuan bersama dalam satu organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

## **7. Penghargaan/Insentif**

Bentuk penghargaan nyata yang diterima karyawan karena pekerjaannya adalah gaji, insentif, dan tunjangan. Banyak para ahli profesional manajemen SDM mengatakan bahwa gaji yang lebih baik atau kompensansi lebih tinggi akan membuat karyawan pindah ke perusahaan yang memberikan hal demikian (Mathis dan Jackson, 2006).



Gaji, insentif, dan tunjangan harus kompetitif sesuai dengan kapabilitas, pengalaman kerja, dan kinerja sehingga karyawan yang professional akan puas dengan penghargaan yang didapatnya. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada dosen yang telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di institusi pendidikan (Handoko, 2001).

Insentif adalah pemberian kompensasi atau point berdasarkan beban jam mengajar dosen dalam satu hari yang diakumulasi dalam satu minggu. Sehingga akan didapat besarnya biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi pendidikan untuk memberikan insentif berupa uang kepada para dosen setiap bulannya. Semakin banyak beban jam mengajar dosen dalam satu minggu, maka insentifpun makin besar diterimanya (Universitas Gunadarma, 2009).

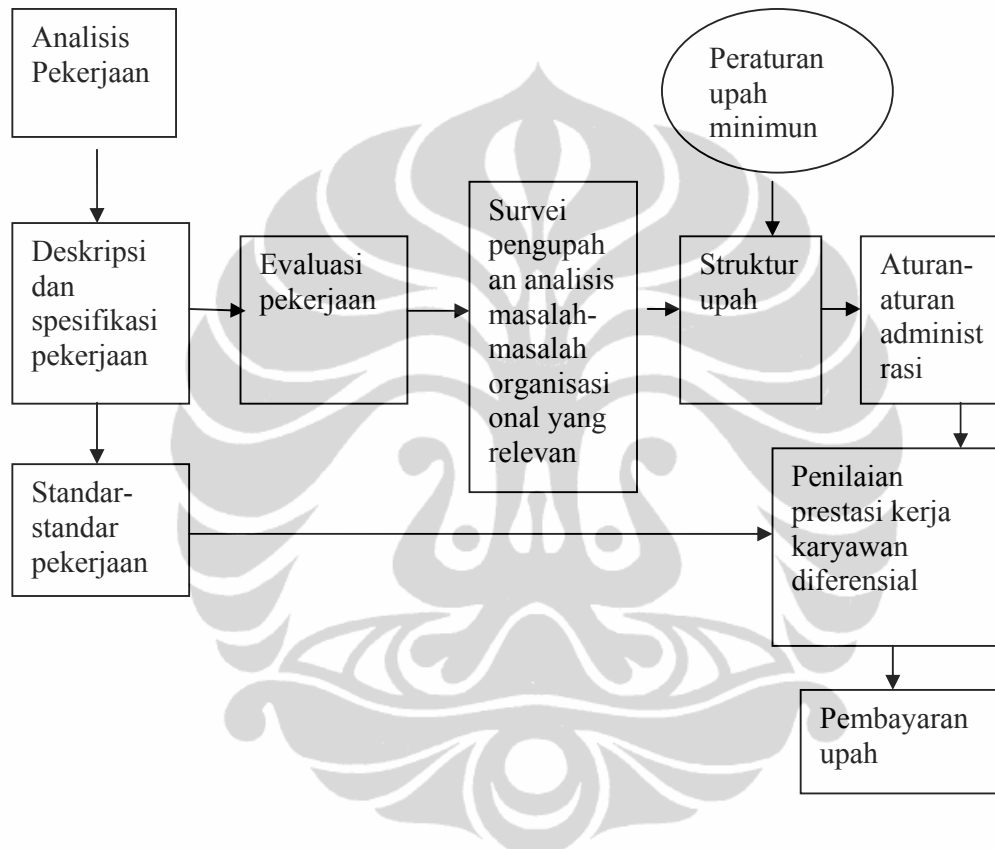
Penghargaan berupa gaji dan tunjangan profesi bagi dosen di institusi pendidikan negeri sudah standar sesuai dengan pangkat dan golongan masing-masing individu. Hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang pemberian kompensasi guru dan dosen yang melaksanakan tugasnya dengan beban 24 jam per minggu. Sedangkan insentif sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh dosen (Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

Bagi dosen yang bekerja dilingkungan Departemen Kesehatan untuk tunjangan profesi disesuaikan dengan pangkat dan golongan yang dimiliki oleh individu dosen, sehingga tidak sama besarnya antara dosen yang bekerja di Departemen Kesehatan dengan Departemen Pendidikan nasional. Penghargaan bentuk ini sudah direalisasikan oleh Politeknik Kesehatan Jakarta (Politeknik Kesehatan Jakarta III, 2006).

Menurut Handoko (2001) Tujuan memberikan penghargaan kepada karyawan adalah sebagai berikut 1) Memperoleh personalia yang qualified, 2) Mempertahankan para karyawan yang ada saat ini 3) Menjamin keadilan, 4) Menghargai perilaku karyawan yang diinginkan, 5) Mengendalikan biaya-biaya 6)

Memenuhi peraturan-peraturan yang legal, sesuai dengan peraturan kompensasi karyawan yang berlaku dalam pemerintahan.

Proses pemberian penghargaan dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan karyawan dapat diilustrasikan dalam skema berikut ini



**Gambar 2.7: Proses Penentuan Upah**

Handoko, (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF

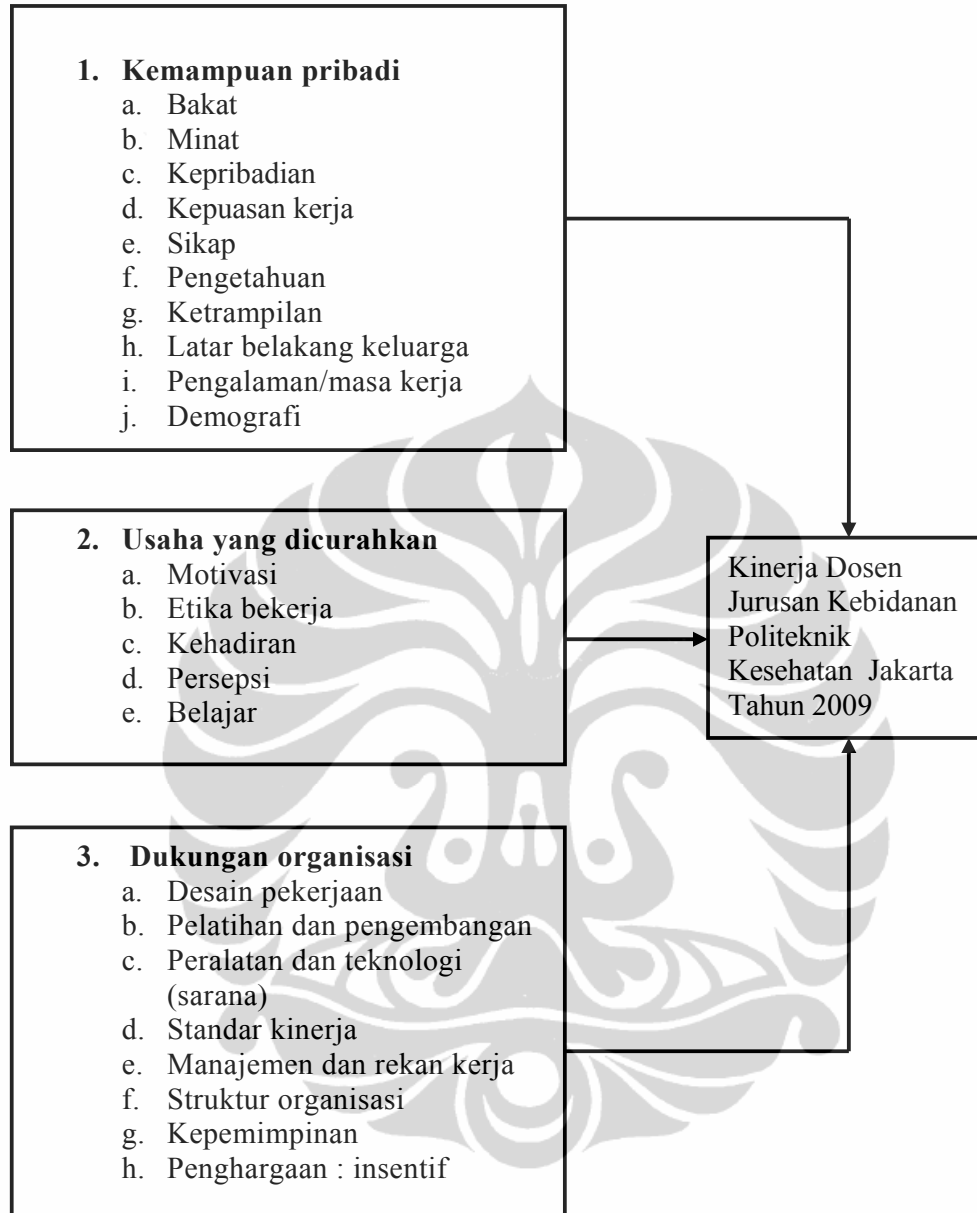
Hasil penelitian mengemukakan bahwa penghargaan berupa insentif yang berbasis pada kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini dosen. Selain itu pemberian insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dosen, disbanding dengan yang tidak diberi imbalan (Robbins, 2005).

Peneliti lain membuktikan bahwa insentif yang diberikan PT Telekomunikasi Indonesia Bandung baik menurut persepsi karyawan, berpengaruh positif pada kinerja sumber daya manusia dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Dhynta, 2009).

Menurut Ilyas (2002) insentif adalah variabel yang efeknya relatif kecil terhadap kinerja, namun demikian insentif merupakan bagian dari penghasilan yang perlu pertimbangan untuk ditingkatkan bila pemerintah ingin meningkatkan kinerja dokter di wilayah kerjanya. Selain besarnya insentif, waktu pemberian akan mempengaruhi kinerja. Pemberian insentif tepat waktu atau diawal akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih baik.

#### 2.4. Kerangka Teori

Kerangka teori yang peneliti buat merupakan sintesa dari beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun teori-teori kinerja tersebut antara lain menurut Gibson (1999), Hurber (1996) serta Mathis dan Jackson (2006). Sedangkan komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja dijelaskan dari berbagai teori yang sudah diuraikan sebelumnya pada bab dua ini. Berikut gambar kerangka teori



**Gamba 2.8 : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen  
Berdasarkan Teori Mathis dan Jackson**

Sumber: Mathis R. L. dan Jackson J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

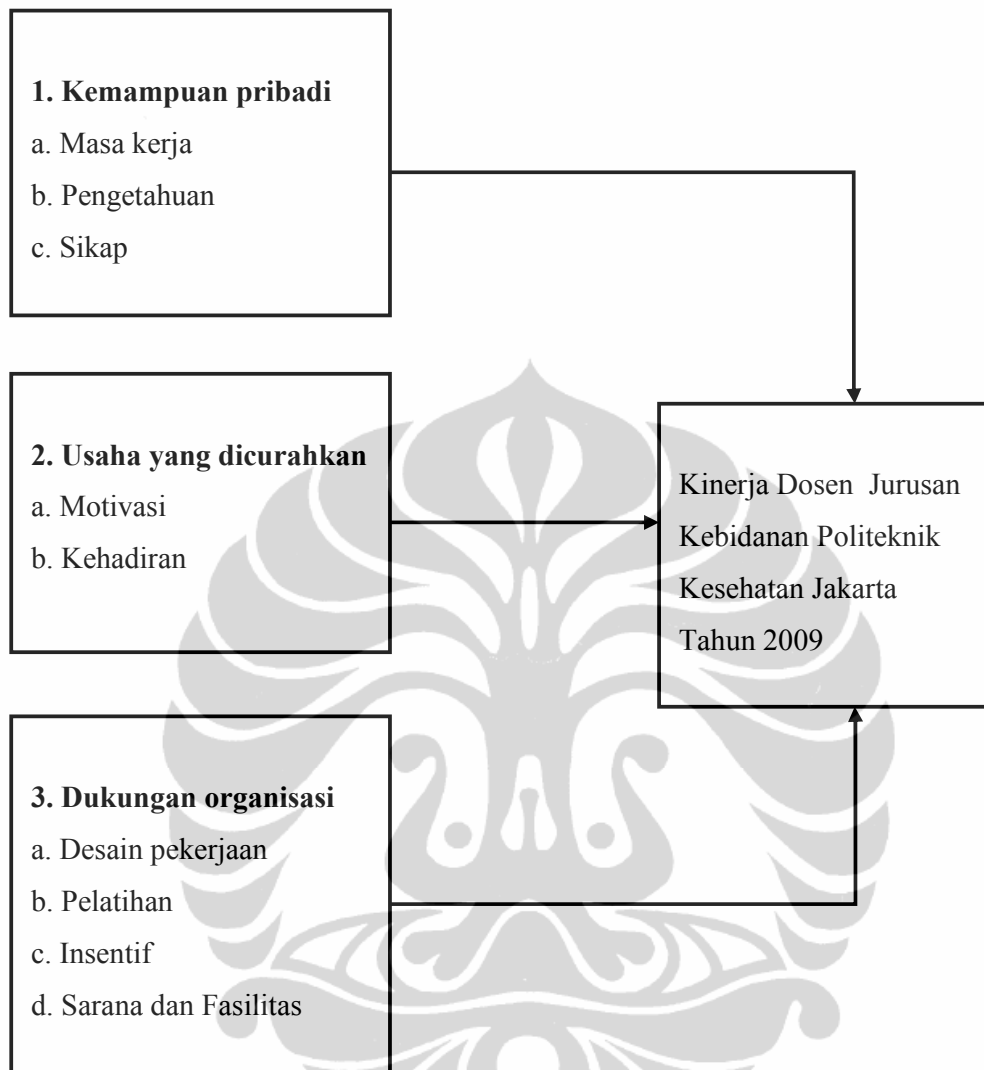
## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **3.1. Kerangka Konsep**

Keberhasilan penyelenggara pendidikan terlihat dari kemampuan organisasi mengoptimalkan mutu kinerja karyawannya khususnya staf dosen. Kegiatan proses pembelajaran Akan berhasil tergantung dari pengelolaan sumber daya dosen dan pengelolaan sumber daya administrasi lainnya (Sanjaya, 2007).

Kinerja staf dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan yang diuraikan pada bab II tinjauan kepustakaan. Namun dalam kerangka konsep ini hanya beberapa faktor saja yang terdiri dari faktor kemampuan individu yang meliputi masa kerja, pengetahuan, sikap, usaha yang dicurahkan yang meliputi motivasi dan kehadiran, dan dukungan organisasi yang meliputi desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas. Faktor ini dipilih karena keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan peneliti. Selain itu faktor tersebut sesuai dengan latar belakang, tujuan, dan pertanyaan penelitian yang ada pada bab satu. Berdasarkan hal tersebut maka model kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Matthis dan Jackson (2006), yang dapat kita lihat pada bagan berikut ini.



**Gambar 3.1: Kerangka Konsep Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta**

### 3.2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1.	<b>Dependent</b> Kinerja Dosen	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dosen dalam melaksanakan tugas tridharna perguruan tinggi baik dalam aspek pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.	Melihat kuesioner kinerja dosen yang diisi dan dinilai oleh kajur/kaprodi/Koordinator I/Ka.Sub. Litbang dan evaluasi	Kuesioner penilaian kinerja dosen	1 Baik, bila nilai hasil kinerja dosen lebih dari sama dengan standar yang ditentukan ( $\geq 61\%$ ) 0 = Kurang, bila nilai hasil kinerja kurang dari standar yang ditentukan ( $< 61\%$ ) (Usman, 2009).	Ordinal
2.	<b>Independen</b> Masa kerja	Lamanya waktu bekerja sebagai dosen <i>full time</i> di institusi pendidikan tempat ia bekerja yang dihitung dalam tahun sejak	Mengisi kuesioner	kuesioner	1 = lama, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq \text{mean}$ ) dan tidak normal ( $\geq \text{median}$ ) 0 = Baru, bila nilai hasil uji	Ordinal

		dosen tersebut diterima bekerja hingga penelitian ini dilakukan			normalitas normal ( $< \text{mean}$ ) dan tidak normal ( $< \text{median}$ ) (Sugiyono, 2010).	
3.	Pengetahuan	Kemampuan kognitif dosen yang dinilai dalam memahami tugasnya baik dari komponen pembelajaran, penelitian dan pengabdian dari masyarakat	Mengisi kuesioner	Kuesioner	1 = Baik, bila nilai hasil pengetahuan lebih dari sama dengan 60% ( $\geq 6$ ) 0 = Kurang, bila nilai hasil pengetahuan kurang dari 60% ( $< 6$ ) (Pusdiknakes, 2002).	Ordinal
4.	Sikap	Kecenderungan perilaku dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	Mengisi kuesioner	Kuesioner	1 = Baik, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq \text{mean}$ ) dan tidak normal ( $\geq \text{median}$ ) 0 = Kurang, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $< \text{mean}$ ) dan tidak normal ( $< \text{median}$ ) (Sugiyono, 2010).	Ordinal



5.	Motivasi	Hal-hal yang mendorong atau menimbulkan kekuatan, arah, dan ketekunan dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi di institusi pendidikan.	Mengisi kuesioner	Kuesioner	1 = Baik, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq$ mean) dan tidak normal ( $\geq$ median) 0 = Kurang, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $<$ mean) dan tidak normal ( $<$ median) (Sugiyono, 2010).	Ordinal
6.	Kehadiran	Ketepatan dosen datang dan pulang kantor, keberadaan dalam melaksanakan tugas, serta, meninggalkan dinas dengan ijin atau tanpa ijin atasan.	Mengisi kuesioner.	Kuesioner	1 = Baik, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq$ mean) dan tidak normal ( $\geq$ median) 0 = Kurang, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $<$ mean) dan tidak normal ( $<$ median) (Sugiyono, 2010).	Ordinal
7.	Desain pekerjaan	Penetapan kegiatan kerja atau jabatan seseorang selain sebagai dosen secara organisasional	Mengisi kuesioner	Kuesioner	1 = Ada jabatan lain selain sebagai dosen 0 = Tidak ada jabatan lain	Ordinal

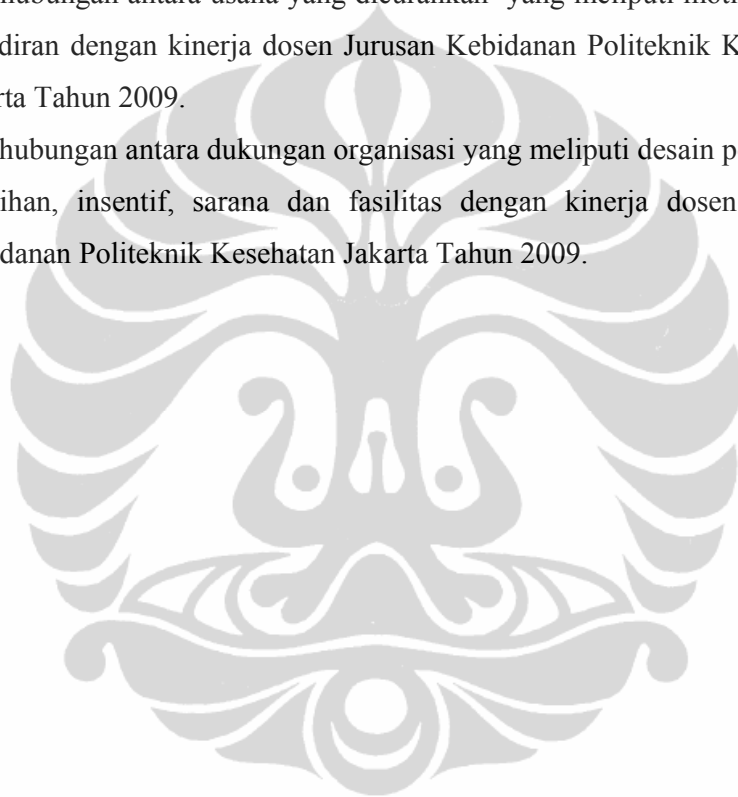
		berdasarkan struktur organisasi yang berlaku di lingkungan institusi Politeknik Kesehatan Jakarta Jurusan Kebidanan. organisasi.			hanya sebagai dosen saja (Pusdiknakes, 2002).	
8.	Pelatihan	Pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti oleh dosen berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki untuk menjalankan tugas pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat pada 2 tahun terakhir.	Mengisi kuesioner dan melihat dokumen sertifikat pelatihan	Kuesioner	1 = Pernah 0 = Belum pernah (Pusdiknakes, 2002).	Ordinal
9.	Insentif	Besarnya kompensasi berupa uang yang diterima oleh dosen setiap bulan selain gaji dan tunjangan profesi dosen.	Mengisi kuesioner dan melihat dokumen pemberian	Kuesioner	1 = Besar, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq$ mean) dan tidak normal ( $\geq$ median) 0 = Kecil, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $<$ mean)	Ordinal

10.	Sarana dan fasilitas	Ruangan dan peralatan yang dibutuhkan dan dapat menunjang dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi	insentif  Mengisi kuesioner	Kuesioner	dan tidak normal ( $<$ median) (Sugiyono, 2010).  1 = Baik, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $\geq$ mean) dan tidak normal ( $\geq$ median)  0 = Kurang, bila nilai hasil uji normalitas normal ( $<$ mean) dan tidak normal ( $<$ median) (Sugiyono, 2010).	Ordinal
-----	----------------------	---	-----------------------------------	-----------	--	---------

### 3.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka hipotesis yang peneliti buat adalah sebagai berikut

1. Ada hubungan antara kemampuan pribadi yang meliputi masa kerja, pengetahuan, dan sikap dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009.
2. Ada hubungan antara usaha yang dicurahkan yang meliputi motivasi, dan kehadiran dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009.
3. Ada hubungan antara dukungan organisasi yang meliputi desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009.



## BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

### 4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif jenis *cross sectional*, yang bertujuan untuk mengetahui dinamika hubungan antara faktor kemampuan pribadi yang meliputi masa kerja, pengetahuan, sikap, usaha yang dicurahkan yang meliputi motivasi dan kehadiran, dan dukungan organisasi yang meliputi desain pekerjaan pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas.dengan kinerja dosen. Pengumpulan data dilakukan sekaligus pada suatu saat yang artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Sugiyono, 2007).

### 4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 4.2.1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta yang menyelenggarakan program pendidikan Diploma III Kebidanan.

#### 4.2.2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan, dari tanggal 10 Februari sampai dengan tanggal 17 Maret 2010.

### 4.3. Populasi dan Sampel

#### 4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga dosen yang bertugas secara *full time* melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi di Jurusan kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta berjumlah 61 orang.

### **4.3.2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah semua dosen yang bertugas secara *full time* melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi di Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta baik dosen tetap dan dosen tidak tetap berjumlah 61 orang (*total sampling*). Namun karena tidak semua dosen dapat menjadi responden sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga hanya 58 orang saja yang menjadi sampel penelitian. Sedangkan 3 orang lainnya karena sedang bertugas ke luar kota dan tugas lainnya sehingga sulit untuk dilakukan pengumpulan data.

### **4.4. Etika Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari Direktur Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Jakarta I dan III yang ditujukan kepada Ketua Jurusan Kebidanan di masing-masing Poltekkes Jakarta. Peneliti melakukan koordinasi dengan Ketua Jurusan, Ketua Program Studi dan Koordinator I di Jurusan Kebidanan Cipto Mangunkusumo dan Harapan Kita, sedangkan di Fatmawati peneliti berkoordinasi dengan Ketua Jurusan, Koordinator I dan Ketua SubBagian Penelitian dan Pengembangan. Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan presentasi untuk menjelaskan maksud dan tujuan melakukan penelitian kepada responden.

Peneliti juga meminta persetujuan responden dengan menandatangani surat persetujuan menjadi responden. Bagi responden yang tidak bersedia, tidak akan dipaksa untuk menjadi subjek penelitian.

### **4.5. Pengumpulan Data**

#### **4.5.1. Uji coba kuesioner**

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dilakukan uji coba kuesioner pada 30 orang dosen yang tidak termasuk responden pada sampel penelitian ini. Uji coba dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas kuesioner, sehingga bila ada pertanyaan yang tidak valid perlu dihilangkan atau diperbaiki pertanyaannya.

Uji coba kuesioner dilakukan pada tanggal 1 Februari sampai 5 Februari 2010, di Jurusan Kebidanan Karawang dan Bogor Politeknik Kesehatan Bandung, karena institusi ini memiliki latar belakang dan karakteristik dosen yang sama dengan Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta. Uji coba dilakukan setelah mendapat izin dan persetujuan dari Ketua Jurusan kedua institusi tersebut.

Pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas kuesioner hanya dilakukan pada empat variabel independen yang meliputi 12 pertanyaan pengetahuan, 12 pernyataan sikap, 12 pernyataan motivasi serta 10 pernyataan sarana dan fasilitas. Sedangkan variabel independen yang lain seperti masa kerja, kehadiran, desain pekerjaan, pelatihan dan insentif tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena bersifat terbuka dan pilihan jawaban sudah jelas.

Hasil uji validitas didapatkan dari 12 pertanyaan pengetahuan, ada 2 pertanyaan yaitu nomor 6 dan nomor 8 mempunyai nilai  $r$  hasil 0,176 dan 0,124 hal ini menunjukkan  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel ( $<0,361$ ) yang berarti pertanyaan tidak valid. Sedangkan 10 pertanyaan lainnya mempunyai  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel yang berarti pertanyaan tersebut valid. Sehingga peneliti memutuskan 2 pertanyaan tersebut dikeluarkan dari variabel pengetahuan dan hanya terdiri dari 10 pertanyaan, Uji validitas terhadap variabel sikap, motivasi serta sarana dan fasilitas hasilnya seluruh pernyataan mempunyai  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel ( $>0,361$ ) yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Setelah didapatkan item pertanyaan dan pernyataan yang valid kemudian dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas tersebut didapatkan nilai alpha cronbach  $>0,7$  yang berarti seluruh pertanyaan dan pernyataan variabel pengetahuan, sikap, motivasi, serta sarana dan fasilitas sudah reliabel.

#### **4.5.2. Cara pengumpulan data**

##### **1. Cara pengumpulan data variabel independen**

Data variabel independen seperti kemampuan individu yang meliputi masa kerja, pengetahuan, sikap, usaha yang dicurahkan yang meliputi motivasi dan kehadiran, dan dukungan organisasi yang meliputi desain pekerjaan, pelatihan,

insentif, sarana dan fasilitas diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh dosen. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan/ Pernyataan tentang variabel independen. Setiap responden mengisi sendiri kuesioner dengan didampingi oleh peneliti sampai kuesioner terisi semua. (Sugiyono, 2007)

Untuk data variabel insentif diperoleh dengan melihat langsung dokumen pemberian insentif setiap dosen yang ada di institusi Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009

## **2. Cara pengumpulan data variabel dependen**

Pengumpulan data variabel dependen diperoleh dengan cara memberikan kuesioner penilaian kinerja dosen kepada Ketua Jurusan/Ketua Program Studi/Koordinator I/Ka.Sub. Litbang dan Evaluasi yang mengisi dan menilai kinerja dosen pada tahun 2009. Kuesioner penilaian kinerja dosen berisi tentang tugas tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen. Hasilnya didapatkan data tentang kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009 (Usman, 2009).

### **4.6. Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program komputerisasi program SPSS windows versi 13.0, dengan tahapan pengolahan data sebagai berikut

**4.6.1. Editing** : dilakukan pemeriksaan data pada setiap kuesioner yang telah diisi oleh setiap responden agar tidak terjadi kesalahan data yang diperlukan oleh peneliti.

**4.6.2. Coding** : memberikan kode pada setiap variabel penelitian dan hasil jawaban dari setiap pertanyaan yang ada di kuesioner. Kode dibuat dalam bentuk angka maupun huruf. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam pengolahan data pada tahap *entry* data.

**4.6.3. Entry** : proses memasukan data yang diperoleh dari tahap pengkodean ke dalam komputer sesuai kebutuhan penelitian. Tahap ini harus dilakukan untuk memudahkan menganalisis data pada program SPSS.



**4.6.4. Cleaning :** proses membersihkan data yang telah dilakukan pada tahap *entry* agar terhindar dari kesalahan-salahan data.

#### **4.7. Analisis Data**

Analisis data dengan menggunakan statistik dengan bantuan perangkat komputer yang terdiri dari beberapa tahap

##### **4.7.1. Analisis univariat**

Analisis univariat dimulai dari melihat hasil ukur data variabel dependen maupun independen, dimana hasil ukurnya adalah data kategorik. Untuk menentukan hasil ukur variabel kinerja dosen digunakan standar penilaian kinerja menurut Usman (2009) yang menjelaskan bahwa dosen kinerja baik (1) bila memperoleh nilai  $\geq 61\%$  dari seluruh pernyataan yang dinilai. Sedangkan untuk variabel pengetahuan menggunakan *cut of point* sesuai standar dari Pusdiknakes (2002) yaitu  $\geq 60\%$  dan kehadiran  $\geq 86\%$ .

Hasil ukur variabel independen seperti masa kerja, sikap, motivasi, sarana dan fasilitas menggunakan *cut of point* nilai  $\geq$ mean karena variabel tersebut cenderung memiliki data normal. Sedangkan untuk variabel insentif menggunakan *cut of point* nilai  $\geq$ median karena data tersebut cenderung tidak normal (Sugiyono, 2010). Untuk variabel desain pekerjaan dan pelatihan sudah dapat ditentukan kategoriknya karena hasil ukurnya sudah merupakan pengkategorian yang terdiri dari data ya dan tidak serta pernah/tidak pernah.

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui gambaran deskriptif dengan distribusi frekuensi dari setiap variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yang meliputi kemampuan pribadi (masa kerja, pengetahuan, sikap), usaha yang dicurahkan (motivasi dan kehadiran), dan dukungan organisasi (desain pekerjaan, pelatihan, insentif, sarana dan fasilitas) dan variabel dependen tentang kinerja dosen.

#### 4.7.2. Analisis bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan independen. Karena rancangan penelitian ini adalah *cross sectional*, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan uji statistik untuk mengetahui *Odds Ratio* (OR) dengan Kai Kuadrat tabel kontigensi 2x2 dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji tersebut di atas ditarik kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $p < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak, berarti ada hubungan antara variabel independen dengan dependenn.
- b. Jika nilai  $p \geq \alpha$  maka  $H_0$  diterima, berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan dependen (Sabri dan Hastono, 2008).

#### 4.7.3. Analisis multivariat

Analisis ini digunakan untuk menganalisis faktor apa saja yang paling berpengaruh pada kinerja dosen. Untuk menganalisis tersebut digunakan regresi logistik. Variabel independent yang masuk dalam uji regresi logistik adalah variabel yang dari hasil analisis bivariat mempunyai  $p < 0,25$ . Hasil analisis multivariat adalah bila suatu variabel independen memiliki  $p < 0,05$ , maka variabel tersbut bermakna mempengaruhi kinerja dosen. Untuk menentukan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja harus dilihat nilai *odd ratio* (OR) yang paling besar (Sugiyono, 2010).

#### 4.8. Penyajian Data

Data dalam penelitian ini di sajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel silang yang menunjukkan hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Jakarta adalah institusi pendidikan Tinggi Kesehatan sebagai unit pelaksana teknis (UPT) Badan PPSDM Kesehatan. Politeknik Kesehatan Jakarta dalam menentukan Visi, Misi dan Kebijakan harus merujuk pada Visi Badan PPSDM Kesehatan, yaitu sebagai penggerak terwujudnya sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang profesional dan merata. Guna mewujudkan visi Badan PPSDM ada beberapa pokok program pendidikan tenaga kesehatan yang meliputi 1) meningkatkan manajemen sumber daya manusia kesehatan. 2) pengembangan sistem proses belajar mengajar pendidikan kesehatan, 3) pengendalian mutu lulusan pendidikan tenaga kesehatan, 4) pengembangan SDM pendidikan tenaga kesehatan dan 5) peningkatan sarana/prasarana pendidikan tenaga kesehatan.

Tugas pokok dan fungsi organisasi Poltekkes Jakarta adalah sesuai dengan pedoman organisasi dan tatalaksana Poltekkes tahun 2003 tugas dan fungsi dan organisasi adalah sebagai berikut

1. Tugas Poltekkes Jakarta adalah melaksanakan pendidikan professional dalam program Diploma I, II, III dan/atau Program Diploma IV sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Fungsi Poltekkes Jakarta adalah sebagai a) pelaksanaan pengembangan pendidikan professional dalam sejumlah keahlian di bidang kesehatan, b) pelaksanaan penelitian di bidang pendidikan professional dan kesehatan, c) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, d) pelaksanaan pembinaan civitas akademika dalam hubungannya dengan lingkungan, dan c) pelaksanaan kegiatan pelayanan administratif.

Poltekkes Jakarta terdiri dari Poltekkes Jakarta I dan III, masing-masing institusi memiliki jurusan kebidanan. Poltekkes Jakarta I memiliki jurusan kebidanan di jalan Fatmawati, sedangkan Poltekkes Jakarta III memiliki jurusan kebidanan yang berada di dua wilayah yang berbedah, yaitu Program Studi kebidanan Cipto Mangunkusomo di Jalan Pulomas Barat VI dan Program Studi Kebidanan Harapan Kita di jalan S.Parman Kav. 87 Slipi. Jumlah tenaga dosen yang dimiliki dari kedua Poltekkes tersebut adalah 68 tenaga dosen, 7 orang diantaranya sedang tugas belajar di Universitas Indonesia dan Universitas Padjajaran.

## **5.2. Hasil Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan pada seluruh variabel yang menjadi penelitian, baik variabel independen maupun variabel independen.. Hasil analisis univariat dapat dijelaskan dalam bentuk tabel 5.1 sampai dengan tabel 5.16.

### **5.2.1. Gambaran kinerja dosen**

Penilaian kinerja dosen terdiri 21 aspek yang dinilai dan 1 aspek yang menjadi faktor pengurang kinerja. Aspek kinerja yang dinilai meliputi tugas dosen dalam tridharma perguruan tinggi, sedangkan 1 aspek faktor pengurang terdiri dari surat peringatan dan surat teguran dari pimpinan terhadap bawahannya.

Aspek penilaian kinerja dosen setiap itemnya diberikan rentang nilai 1 yang artinya kurang baik sekali, 2 artinya kurang baik, 3 artinya baik, dan 4 artinya baik sekali. Setiap kategori penilaian memiliki kriteria masing-masing, kriteria tersebut dapat dilihat pada lampiran tentang kuesioner variabel dependen. Berikut hasil penilaian kinerja dosen pada tabel 5.1

**Tabel 5.1 Gambaran Kinerja Dosen  
Berdasarkan Aspek Kinerja yang Dinilai  
Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 (n = 58)**

Aspek Kinerja Yang Dinilai	1		2		3		4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Membuat rencana pembelajaran	6	10	9	16	18	31	25	43
Ketepatan dalam membuat rencana pembelajaran	2	4	43	74	0	0	13	22
Membuat bahan ajar	0	0	9	16	16	27	33	57
Ketepatan membuat bahan ajar	0	0	36	62	0	0	22	38
Kehadiran mengajar di kelas	1	1	9	16	25	43	23	40
Kedisiplinan menyerahkan naskah soal ujian	14	24	6	10	12	21	26	45
Kedisiplinan menyerahkan nilai ujian	2	3	4	7	12	21	40	69
Hasil penilaian umpan balik mahasiswa	0	0	11	19	39	67	8	14
Pembimbingan tugas akhir mahasiswa	3	5	0	0	10	17	45	78
Melaksanakan tugas pengawasan ujian tulis/praktik	1	1	0	0	0	0	57	99
Menguji tugas akhir mahasiswa	3	5	0	0	0	0	55	95
Membuat proposal penelitian	18	31	37	64	0	0	3	5
Melaksanakan penelitian	18	31	37	64	0	0	3	5
Menghasilkan karya penelitian	27	47	31	53	0	0	0	0
Mempublikasikan hasil penelitian ke dalam jurnal/majalah	48	83	0	0	0	0	10	17
Membuat tulisan dalam jurnal/majalah	46	79	12	21	0	0	0	0
Membuat buku yang di hak patenkan oleh penerbit	49	85	8	14	0	0	1	1
Membuat proposal pengabdian masyarakat	32	55	22	38	0	0	4	7
Melaksanakan pengabdian masyarakat	2	3	16	28	0	0	40	69
Membuat laporan pengabdian masyarakat	35	60	19	33	0	0	4	7
Memberikan pelatihan/menjadi nara sumber dalam pelatihan di masyarakat	41	70	12	21	0	0	5	9

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dianalisa bahwa dari 21 aspek kinerja dosen yang masih kurang dan kurang sekali dengan nilai 1 dan 2 dari tugas pendidikan/pembelajaran adalah aspek ketepatan membuat rencana pembelajaran sebesar 78%, ketepatan membuat bahan ajar sebesar 62%. Sedangkan aspek yang sudah baik dan baik sekali dengan nilai 3 dan 4 adalah aspek membuat rencana pembelajaran sebesar 74%, membuat bahan ajar 84%, kehadiran mengajar di kelas 83%, kedisiplinan menyerahkan naskah soal ujian 66%, kedisiplinan menyerahkan nilai ujian 90%, hasil penilaian umpan balik mahasiswa sebesar 81%, pembimbingan tugas akhir mahasiswa 95%, melaksanakan tugas pengawasan uji tulis/praktik 99%, dan terakhir menguji tugas akhir mahasiswa sebesar 95%.

Selanjutnya dari tabel 5.1 didapatkan hasil kinerja dosen dalam tugas penelitian dan karya ilmiah, yang masih kurang dengan nilai 1 adalah belum pernah membuat proposal 31% dan yang sudah pernah membuat proposal  $\geq 1$  sebesar 69%, belum melaksanakan penelitian 31% sedangkan yang sudah melaksanakan penelitian  $\geq 1$  sebesar 69%, belum menghasilkan karya penelitian 47% dan yang sudah menghasilkan sebesar 53%, belum mempublikasikan hasil penelitian ke dalam jurnal 83% dan yang sudah 17%, belum pernah membuat tulisan dalam jurnal/majalah 79% dan yang sudah pernah sebesar 21%, belum pernah membuat buku yang di hak patenkan penerbit sebesar 93% sedangkan yang sudah membuat baru 7%.

Analisa penilaian kinerja terhadap tugas dosen dalam pengabdian masyarakat yang masih kurang dengan nilai 1 adalah belum membuat proposal pengabdian masyarakat sebesar 55% sedangkan yang sudah membuat proposal pengabdian masyarakat baru sebesar 45%, yang belum melaksanakan pengabdian masyarakat sebesar 3% sedangkan yang pernah melaksanakan sudah mencapai 97%, belum pernah membuat laporan pengabdian masyarakat 60% dan yang sudah membuat laporan baru mencapai 40%, terakdir belum pernah memberikan pelatihan/menjadi nara sumber dalam pelatihan sebesar 70% dan yang pernah melatih/menjadi nara sumber dalam pelatihan baru mencapai 30%.

Setelah melakukan penilaian kinerja dosen, berikut ini hasil yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data tentang dosen yang mendapat surat peringatan dari atasan karena pelanggaran yang diperbuat oleh dosen.

**Tabel 5.2 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Perolehan Surat Peringatan/Teguran yang Mengurangi Nilai Kinerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Surat Peringatan/Teguran	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Yang memperoleh surat peringatan	4	6,9
Yang tidak memperoleh surat peringatan	54	93,1
Total	58	100

Dari tabel 5.2, ternyata dosen yang mendapat surat peringatan sebesar 6,9% , hal ini terjadi karena adanya prosedur yang dilanggar oleh dosen tersebut sedangkan 93,1 tidak memperoleh surat peringatan dari pimpinan institusi.

Berdasarkan penilaian kinerja pada tabel 5.1 dan tabel 5.2 tentang dosen yang mendapat surat peringatan yang menghasilkan nilai kinerja secara keseluruhan, dapat dijelaskan gambaran statistik nilai minimum kinerja 35,00 atau jika dijadikan nilai persentase adalah 41,67%, maksimum 67,00 (79,76%), mean 52,5690 (62,58%), standar deviasi (SD) 6,99652, median 53,00 (63,10%), dan modus 53,00 (63,10%)

Kriteria kinerja dosen dikatakan baik bila memiliki standar persentase penilaian adalah  $\geq 61\%$  atau setara dengan nilai  $\geq 51,50$  sudah termasuk pengurangan nilai bagi dosen yang mendapat surat peringatan/teguran (Usman, 2008). Hasil analisis univariat dari gambaran penilaian kinerja dan gambaran statistik secara

keseluruhan dapat dikategorikan kinerja yang baik dan kurang, berikut tabel kategorik kinerja dosen.

**Tabel 5.3 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Kinerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang (< 61%)	21	36,2
Baik ( $\geq$ 61%)	37	63,8
Total	58	100

Berdasarkan tabel 5.3 analisis univariat tentang kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkkes Jakarta dapat dijelaskan bahwa dosen yang memiliki kinerja baik sebanyak 63,8% sehingga masih ada dosen yang berkinerja kurang sebanyak 36,2%.

## 5.2.2. Gambaran variabel independen

### 1. Masa kerja

Masa kerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta sangat bervariasi, hal ini dapat dijelaskan dengan deskripsi statistik sebagai berikut masa kerja minimum 2 tahun, masa kerja maksimum 39 tahun, mean 17 tahun, standar deviasi 11,60574, median 17 tahun, dan modus masa kerja 7 tahun.

Kategorikan masa kerja tidak memiliki standar khusus yang menggolongkan baru dan lama seseorang bekerja, sehingga peneliti melakukan uji normalitas data masa kerja untuk mengetahui normalitas data. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dari hasil uji tersebut didapatkan nilai alpha ( $\alpha$ ) 0.093. Hal ini membuktikan bahwa variabel masa kerja termasuk data normal karena nilai  $\alpha > 0,05$ .



Sebagai dasar untuk mengkatagorikan variabel masa kerja termasuk baru dan lama, maka perlu *cut of point*. Sesuai dengan hasil uji normalitas maka *cut of point* yang digunakan adalah mean dengan angka 17 tahun. Berikut tabel kategorik hasil analisis univariat variabel masa kerja

**Tabel 5.4 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Masa Kerja Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baru (<17 tahun)	28	48,3
Lama ( $\geq$ 17 taun)	30	51,7
Total	58	100

Hasil analisis univariat menggambarkan variabel masa kerja tenaga dosen yang lama sebanyak 51,7% dan tidak berbeda jauh dari masa kerja baru sebesar 48,3%. Sehingga tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta cukup berimbang antara yang masa kerja baru dengan yang lama.

## 2. Pengetahuan

Penilaian variabel pengetahuan dilakukan dengan 10 item pertanyaan terhadap 58 responden. Hasil penilaian pengetahuan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut

**Tabel 5.5 Gambaran Tenaga Dosen  
Berdasarkan Jenis Pertanyaan Pengetahuan  
Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 (n = 58)**

Pertanyaan Pengetahuan	Salah		Benar	
	f	%	f	%
Yang termasuk fokus utama desain kurikulum teknologis adalah	32	55.2	26	44.8
Pengembangan kurikulum yang diawali oleh inisiatif dari bawah disebut	28	48.3	30	51.7
Dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik yang memiliki perbedaan, merupakan fungsi kurikulum	36	62.1	22	37.9
Bentuk pertanyaan yang termasuk evaluasi pengetahuan domain pemahaman adalah	34	58.6	24	41.4
Aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang peserta didik yang kompeten adalah	27	46.6	31	53.4
Tahapan melakukan penelitian meliputi	27	46.6	31	53.4
Yang termasuk bentuk desain quasi eksperimen adalah	47	81.0	11	19.0
Berbagai skala pengukuran yang dapat digunakan dalam instrument pengumpulan data adalah	37	63.8	21	36.2
Kerangka berfikir yang baik harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut	19	32.8	39	67.2
Tahapan melakukan pengabdian masyarakat adalah	17	29.3	41	70.7

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa dari variabel pengetahuan dosen yang memiliki jawaban salah terbanyak ada pada jenis pertanyaan nomor 7 dengan persentase 81,0%, yaitu termasuk bentuk desain quasi eksperimen. Sedangkan yang memiliki jawaban benar yang terbesar 70,7% ada pada jenis pertanyaan pengabdian masyarakat nomor 10, yaitu tahapan melakukan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan penilaian pengetahuan secara keseluruhan pada tabel 5.6 didapatkan gambaran statistik sebagai berikut nilai minimum pengetahuan 1 atau jika dijadikan nilai persentase adalah 10%, nilai maksimum 10 (100%), mean 6 (60%), standar deviasi 2,42123, nilai median 7 (70%), dan modus 8 (80%).

Kriteria pengetahuan dosen dikatakan baik bila memiliki standar persentase penilaian adalah  $\geq 60\%$  dari jumlah 10 item pertanyaan atau berdasarkan jawaban benar pertanyaan yang diperoleh dari instrument penilaian sebanyak  $\geq 6$  pertanyaan, sedangkan termasuk kategorik kurang bila penilaian  $< 60\%$  (Pusdiknakes, 2002). Berdasarkan Hasil analisis univariat dari gambaran penilaian pengetahuan dan gambaran statistik secara keseluruhan dapat dikategorikan pengetahuan yang baik dan kurang, berikut tabel kategorik pengetahuan dosen.

**Tabel 5.6 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Pengetahuan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Pengetahuan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang ( $< 60\%$ )	28	48,3
Baik ( $\geq 60\%$ )	30	51,7
Total	58	100

Hasil analisis univariat dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa pengetahuan dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta tentang tridharma perguruan tinggi, yaitu dosen yang memiliki pengetahuan baik sebanyak 51,7% sedangkan dosen yang memiliki pengetahuan kurang sebanyak 48,3%.

### 3. Sikap

Analisis univariat variabel sikap dilakukan dengan mendeskripsikan hasil penilaian terhadap 12 item pernyataan sikap terhadap 58 responden. Hasil penilaian sikap secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut

**Tabel 5.7 Gambaran Sikap Tenaga Dosen  
Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi  
Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 (n = 58)**

Pernyataan Sikap	2.		3		4	
	f	%	f	%	f	%
Sebelum pembelajaran semester dimulai, setiap dosen wajib membuat satuan acara perkuliahan terlebih dahulu.	0	0	10	17.2	48	82.8
Memberikan kuliah sesuai dengan jadwal yang tercantum dalam silabus sangat penting untuk mahasiswa	1	1.7	9	15.5	48	82.8
Pembelajaran yang baik harus berfokus pada peserta didik	1	1.7	20	34.5	37	63.8
Waktu pelaksanaan UAS harus sesuai dengan kalender akademik yang berlaku	3	5.2	16	27.6	39	67.2
Dosen harus memberikan nilai hasil belajar mahasiswa kepada bagian akademik sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	0	18	31.0	40	69.0
Umpan balik dari mahasiswa kepada dosen sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen	1	1.7	19	32.8	38	65.5
Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib membuat proposal sebelum melaksanakan penelitian	1	1.7	15	25.9	42	72.4
Dosen wajib melaksanakan penelitian secara berkala.	4	6.9	25	43.1	29	50.0
Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal	5	8.6	33	56.9	20	34.5
Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat proposal terlebih dahulu	8	13.8	25	43.1	25	43.1
Dosen wajib melaksanakan pengabdian masyarakat secara berkala	3	5.2	27	46.6	28	48.3
Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat laporan hasil	8	13.8	24	41.4	26	44.8

Keterangan nilai : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju)

Analisa dari gambaran tabel 5.7 menjelaskan dari variabel sikap bahwa sikap dosen sangat setuju (nilai 4) yang memiliki persentase terbesar 82, 8% ada pada pernyataan sikap nomor 1 dan 2. Sikap dosen setuju (nilai 3) dengan persentase terbesar ada pada pernyataan sikap nomor 9, dan sikap tidak setuju (nilai 2) terbesar pada pernyataan sikap nomor 10 dan 12.

Sikap dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta terhadap tugas tridharma perguruan tinggi sangat bervariasi, hal ini dapat dijelaskan deskripsi statistik yang meliputi nilai sikap minimum 2,36, maksimum 4, nilai sikap mean 3,5470, standar deviasi 0,37598, nilai median 3,6364, dan modus adalah 4.

Kategorikan variabel sikap tidak memiliki standar khusus yang menggolongkan kurang dan baik sikap seseorang bekerja, sehingga dilakukan uji normalitas data sikap untuk mengetahui normalitas data. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dari hasil uji tersebut didapatkan nilai alpha ( $\alpha$ ) 0.261. Hal ini membuktikan bahwa variabel sikap termasuk data normal karena memiliki nilai  $\alpha > 0,05$ .

Sebagai dasar untuk mengkatagorikan variabel sikap termasuk kurang dan baik, maka diperlukan *cut of point*. Sesuai dengan hasil uji normalitas data tersebut, maka *cut of point* yang digunakan adalah mean dengan angka 3,5470. Berdasarkan nilai mean tersebut, yang termasuk sikap baik bila nilai  $\geq 3,5470$  dan tergolong kecil bila  $< 3,5470$ . Berikut tabel kategorik hasil analisis univariat variabel sikap.

**Tabel 5.8 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Sikap Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Sikap	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	27	46,6
Baik	31	53,4
Total	58	100

Hasil analisis univariat dari tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa sikap dosen Jurusan Kebidanan Poltekkkes Jakarta tentang tridharma perguruan tinggi, yaitu dosen yang memiliki sikap baik sebanyak 53,4% sedangkan dosen yang memiliki sikap kurang sebanyak 46,6%.

#### 4. Motivasi

Analisis univariat variabel motivasi dimulai dengan mendeskripsikan hasil penilaian terhadap 12 item pernyataan motivasi secara menyeluruh yang bersifat positif terhadap 58 responden. Hasil penilaian motivasi secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini



**Tabel 5.9 Gambaran Motivasi Dosen  
Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi  
Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 (n = 58)**

Pernyataan Motivasi	1		2		3		4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agar tugas memberikan kuliah lancar, maka saudara membuat silabus sebelum perkuliahan semester dimulai	0	0	0	0	6	10.3	52	89.7
Saudara ingin diterima oleh mahasiswa sebagai dosen yang baik, sehingga saudara memberikan perkuliahan tepat waktu	0	0	1	1.7	17	29.3	40	69.0
Saudara akan merasa bersalah bila tidak hadir dalam kegiatan perkuliahan	0	0	1	1.7	22	37.9	35	60.3
Saudara ingin dikatakan disiplin, sehingga saudara memberikan nilai hasil belajar mahasiswa tepat waktu kepada bagian akademik	0	0	2	3.4	26	44.8	30	51.7
Kritikan dari mahasiswa terhadap diri saudara, membuat saudara ingin memperbaiki diri dalam melaksanakan tugas	0	0	1	1.7	26	44.8	31	53.4
Insentif (honor) yang saudara peroleh sekarang ini, membuat saudara bertambah rajin untuk memberikan perkuliahan	4	6.9	16	27.6	22	37.9	16	27.6
Adanya penghargaan dosen teladan, mendorong saudara menjadi lebih baik melaksanakan tugas sebagai dosen	1	1.7	10	17.2	33	56.9	14	24.1
Pujian terhadap hasil kerja sebagai dosen, membuat saudara bertambah semangat melaksanakan tugas.	1	1.7	4	6.9	36	62.1	17	29.3
Penelitian yang saudara lakukan bertujuan agar saudara mendapatkan nilai tambah untuk kenaikan pangkat	0	0	8	13.8	27	46.6	23	39.7
Pengabdian masyarakat yang saudara lakukan bertujuan agar saudara mendapatkan nilai tambah untuk kenaikan pangkat	1	1.7	7	12.1	32	55.2	18	31.0
Adanya dana kegiatan penelitian membuat saudara rajin melakukan penelitian secara berkala.	1	1.7	12	20.7	33	56.9	12	20.7
Adanya dana kegiatan pengabdian masyarakat membuat saudara rajin melakukan pengabdian masyarakat secara berkala	2	3.4	11	19.0	35	60.3	10	17.2

Keterangan nilai : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju)

Analisa dari gambaran tabel 5.9 menjelaskan dari variabel motivasi ternyata motivasi dosen sangat setuju (nilai 4) yang memiliki persentase terbesar 89,7% ada pada pernyataan motivasi nomor 1. Motivasi dosen setuju (nilai 3) dengan persentase terbesar 60,3% ada pada pernyataan motivasi nomor 12, dan motivasi tidak setuju (nilai 2) terbesar 27,6% pada pernyataan motivasi nomor 6, dan pernyataan nomor 6 juga memiliki persentase terbesar 6,9% yang menunjukkan motivasi dosen sangat tidak setuju (nilai 1).

Motivasi dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta terhadap tugas tridharma perguruan tinggi sangat bervariasi, hal ini dapat dijelaskan dari deskripsi statistik bahwa nilai minimum motivasi 2,45, maksimum 4, nilai mean 3,2398, standar deviasi 0,14979, median 3,2727, dan nilai modus 3,36.

Kategorikan variabel motivasi tidak memiliki standar khusus yang menggolongkan kurang dan baik motivasi seseorang bekerja, sehingga peneliti melakukan uji normalitas data motivasi untuk mengetahui normalitas data. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dari hasil uji tersebut didapatkan nilai alpha ( $\alpha$ ) 0.724. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi termasuk data normal karena memiliki nilai  $\alpha > 0,05$ .

Sebagai dasar untuk mengkatagorikan variabel motivasi termasuk kurang dan baik, maka diperlukan *cut of point*. Sesuai dengan hasil uji normalitas data tersebut, maka *cut of point* yang digunakan adalah mean dengan angka 3,2398. Berdasarkan *cut of point* tersebut, maka yang termasuk motivasi baik bila nilai  $\geq 3,2398$  dan tergolong kecil bila  $< 3,2398$ . Berikut tabel kategorik hasil analisis univariat variabel motivasi.



**Tabel 5.10 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Motivasi Terhadap Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Motivasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	27	46,6
Baik	31	53,4
Total	58	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dari tabel 5.10 dapat dijelaskan bahwa motivasi dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta tentang tridharma perguruan tinggi, yaitu dosen yang memiliki motivasi baik sebanyak 53,4% sedangkan dosen yang memiliki motivasi kurang sebanyak 46,6%.

## 5. Kehadiran

Hasil pengumpulan data variabel kehadiran sudah merupakan bentuk kategorik, sehingga data yang ada sudah dapat ditentukan kehadiran yang kurang yaitu <86% kehadirannya dan kehadiran yang baik  $\geq 86\%$ . Hasil univariat variabel kehadiran dapat dilihat pada tabel 5.11

**Tabel 5.11 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Kehadiran Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Kehadiran	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang (<86%)	20	34,5
Baik ( $\geq 86\%$ )	38	65,5
Total	58	100

Hasil analisis univariat dari tabel 5.11 ternyata untuk variabel kehadiran tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang termasuk kategorik baik sebanyak 65,5% dan yang termasuk kategorik kurang sebesar 34,5%.

## 6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan sama halnya dengan kehadiran, hasil pengumpulan datanya sudah merupakan bentuk kategorik, sehingga data yang ada sudah dapat ditentukan langsung klasifikasi yang terdiri dari 1) tidak ada jabatan lain selain dosen, 2) ada jabatan lain selain dosen. Hasil univariat variabel desain pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.12

**Tabel 5.12 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Desain pekerjaan Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Desain Pekerjaan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tidak ada jabatan lain selain dosen	40	69,0
Ada jabatan lain selain dosen	18	31,0
Total	58	100

Hasil analisis univariat dari tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa variabel desain pekerjaan tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang mempunyai jabatan lain selain dosen (ketua jurusan, ketua program studi, sekretaris jurusan I, II, dan III, kepala sub unit, koordinator) sebesar 31,0% sedang yang tidak ada jabatan lain selain dosen sebesar 69,0%.

## 7. Pelatihan

Hasil pengumpulan data variabel pelatihan sudah merupakan bentuk kategorik. Data yang dikumpulkan sudah dapat ditentukan kategorik dosen yang belum pernah dan pernah mengikuti pelatihan dalam dua tahun terakhir berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi. Hasil univariat variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 5.13

**Tabel 5.13 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Pelatihan yang Pernah Dikuti dalam 2 Tahun Terakhir Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Pelatihan 2 Tahun Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Belum Pernah	5	8.6
Pernah	53	91.4
Total	58	100

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa dari variabel pelatihan yang berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi pada tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang termasuk kategorik pernah sebesar 91,4%, sedangkan yang belum pernah sebesar 8,6%.

## 8. Insentif

Insentif dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta sangat bervariasi, hal ini dapat dijelaskan dengan deskripsi statistik sebagai berikut besarnya insentif dengan nilai minimum 0,7 juta, nilai maximum 3 juta, mean 1,5453 juta, standar deviasi 0,64473, median 1,5 juta dan nilai modus 2 juta.

Kategorikan insentif tidak memiliki standar khusus yang menentukan insentif tergolong kecil atau besar yang diperoleh seorang dosen, sehingga peneliti melakukan uji normalitas data insentif untuk mengetahui normalitas data. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dari hasil uji tersebut didapatkan nilai alpha ( $\alpha$ ) 0.009. Hal ini membuktikan bahwa variabel insentif termasuk data tidak normal karena nilai  $\alpha < 0,05$ .

Sebagai dasar untuk mengkatagorikan variabel insentif termasuk kecil atau besar, maka diperlukan *cut of point*. Sesuai dengan hasil uji normalitas tersebut, *cut of point* yang digunakan adalah median dengan angka 1,5 juta. Berdasarkan *cut of point* 1,5 juta, maka insentif yang tergolong besar bila  $\geq 1,5$  juta dan yang kecil  $< 1,5$  juta. Berikut tabel kategorik hasil analisis univariat variabel insentif.

**Tabel 5.14 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Insentif Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

<b>Insentif</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kecil	27	46.6
Besar	31	53,4
Total	58	100

Hasil analisis univariat dari tabel 5.14 tentang variabel insentif yang diterima oleh tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang termasuk kategorik besar sebanyak 53,4%, sedangkan yang termasuk kategorik kecil sebesar 46,6%.

### **9. Sarana dan fasilitas**

Analisis univariat variabel sarana dan fasilitas dimulai dengan mendeskripsikan hasil penilaian terhadap 10 item pernyataan sarana dan fasilitas secara menyeluruh oleh 58 responden. Gambaran hasil penilaian sarana dan fasilitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini

**Tabel 5.15 Gambaran Persepsi Tenaga Dosen tentang Sarana dan Fasilitas Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009 (n = 58)**

Sarana dan Fasilitas	1		2		3		4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran di kelas	0	0	9	15.5	39	67.2	10	17.2
Kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran di laboratorium	0	0	6	10.3	41	70.7	11	19.0
Kenyamanan ruang kelas	0	0	18	31.0	31	53.4	9	15.5
Kenyamanan ruang laboratorium	0	0	11	19.0	38	65.5	9	15.5
Jumlah ruang kuliah sesuai dengan jumlah kelas mahasiswa	1	1.7	23	39.7	28	48.3	6	10.3
Kenyamanan ruangan untuk kerja dosen	1	1.7	17	29.3	32	55.2	8	13.8
Kelengkapan fasilitas untuk kerja dosen	0	0	20	34.5	30	51.7	8	13.8
Teknologi fasilitas sesuai untuk kerja dosen	1	1.7	25	43.1	26	44.8	6	10.3
Keberadaan ruangan untuk diskusi dosen	1	1.7	25	43.1	25	43.1	7	12.1
Fasilitas kendaraan operasional (transportasi) untuk melaksanakan tugas	5	8.6	26	44.8	22	37.9	5	8.6

Keterangan nilai : 1 (sangat tidak baik), 2 (tidak baik), 3 (baik), dan 4 (baik sekali)

Berdasarkan tabel 5.15 dari variabel sarana dan fasilitas ternyata dosen yang memilih sangat baik (nilai 4) dengan persentase terbesar 19,0% dan termasuk baik (nilai 3) sebesar 70,7% ada pada sarana dan fasilitas tentang kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran di laboratorium. Sedangkan untuk fasilitas kendaraan operasional untuk melaksanakan tugas dipilih dosen tidak baik (nilai 2) sebesar 44,8% dan sangat tidak baik (nilai 1) sebesar 8,6%.

Sarana dan fasilitas yang menunjang kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta terhadap tugas tridharma perguruan tinggi sangat bervariasi. Hal ini perlu

dijelaskan dengan menggunakan deskripsi statistik berikut, yaitu dosen yang mendapat sarana dan fasilitas dengan nilai minimum 2,10, maximum nilai 4, mean 2,7948, dengan standar deviasi 0,53061, median 2,7 dan nilai modus 3.

Kategorikan variabel sarana dan fasilitas tidak memiliki standar khusus yang menggolongkan kurang dan baik, sehingga peneliti melakukan uji normalitas data sarana dan fasilitas untuk mengetahui normalitas data. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dari hasil uji tersebut didapatkan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,103 Hal ini membuktikan bahwa variabel sarana dan fasilitas termasuk data normal karena memiliki nilai  $\alpha > 0,05$

Sebagai dasar untuk mengkatagorikan variabel sarana dan fasilitas termasuk kurang atau baik, maka diperlukan *cut of point*. Sesuai dengan hasil uji normalitas data tersebut, maka *cut of point* yang digunakan adalah mean dengan angka 2,7948. Berdasarkan *cut of point* tersebut, maka yang termasuk sarana dan fasilitas baik bila nilai  $\geq 2,7948$  dan tergolong kecil bila  $< 2,7948$  Berikut tabel kategorik hasil analisis univariat variabel sarana dan fasilitas.

**Tabel 5.16 Distribusi Tenaga Dosen Berdasarkan Sarana dan Fasilitas yang Digunakan dalam Tugas Tridharma Perguruan Tinggi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Sarana dan Fasilitas	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	30	51,7
Baik	28	48,3
Total	58	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dari tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa sarana dan fasilitas yang digunakan dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu dosen yang mendapat sarana dan fasilitas baik sebanyak 48,3% sedangkan dosen yang mendapat sarana dan fasilitas kurang sebanyak 51,7%.

### 5.3. Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggambarkan hubungan antara variabel independen (masa kerja, pengetahuan, sikap, motivasi, kehadiran, kinerja, pelatihan, insentif serta sarana dan fasilitas) dengan variabel dependen (kinerja dosen). Uji statistik yang digunakan untuk menganalisis bivariat adalah dengan *chi square*, karena baik variabel independen maupun dependen menggunakan data kategorik. Adapun hasil analisis bivariat untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17 sampai tabel 5.25.

#### 5.3.1. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja

Dari hasil uji *chi square* pada tabel 5.17 didapat data dari 30 dosen yang masa kerjanya lama memiliki kinerja baik hanya 46,7%. Sedangkan dosen yang memiliki masa kerja baru 28 orang memiliki kinerja baik sebesar 82,1% lebih baik dari yang masa kerjanya lama. Hasil uji didapatkan nilai  $p < 0,05$  yang membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 5.17 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Masa Kerja	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Baru	5	17,9	23	82,1	28	100	0,005	0,190 0,057 - 0,634
Lama	16	53,3	14	46,7	30	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) pada tabel 5.17 didapat nilai 0.190 dengan *confident interval* (CI) 0.057 sampai 0.634 yang berarti bahwa yang sudah lama

masa kerja cenderung lebih rendah kinerjanya 0.190 kali dibandingkan dengan masa kerja yang baru.

### 5.3.2. Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* tabel 5.18 didapatkan data dari 30 dosen yang pengetahuannya baik juga memiliki kinerja baik sebesar 96,7%. Sedangkan 28 dosen yang pengetahuannya kurang memiliki kinerja baik hanya sebesar 28,6%. Dari hasil uji juga didapatkan nilai  $p < 0,05$ , yang membuktikan data hasil penelitian adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Berikut ini dapat dilihat tabel 5.18

**Tabel 5.18 Distribusi Responden Menurut Pengetahuan dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Pengetahuan	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang	20	71,4	8	28,6	28	100	0,000	72,500 8,399 - 625,835
Baik	1	3,3	29	96,7	30	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Tabel 5.18 juga menjelaskan hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 72.500 dengan *confident interval* (CI) 8.399 sampai 625.835 yang berarti bahwa pengetahuan baik akan 72.500 kali kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan pengetahuan yang kurang.

### 5.3.3. Hubungan antara sikap dengan kinerja

Analisis bivariat pada tabel 5.19 dengan uji *chi square* didapatkan data dari 31 dosen yang mempunyai sikap baik memiliki kinerja baik sebesar 74,2%. Sedangkan dari 27 dosen yang sikapnya kurang memiliki kinerja baik sebesar



51,9%. Dari hasil uji juga didapatkan nilai  $p$  0.770 (nilai  $p > 0,05$ ), yang membuktikan data hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat dilihat tabel di bawah ini

**Tabel 5.19 Distribusi Responden Menurut Sikap dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Sikap	Kinerja				Total		Nilai $p$	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang	13	48,1	14	51,9	27	100	0,077	2,670 0,886 – 8,046
Baik	8	25,8	23	74,2	31	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Dari tabel 5.19 didapatkan hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) 2,670 dengan CI 0,886 sampai 8,046 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen dengan sikap baik akan 2.670 kali kinerjanya menjadi baik dibandingkan dengan sikap yang kurang.

#### 5.3.4. Hubungan antara motivasi dengan kinerja

Hasil uji *chi square* pada tabel 5.20 menunjukkan data dari 31 dosen yang mempunyai motivasi baik memiliki kinerja baik sebesar 64,5%. Sedangkan dari 27 dosen yang motivasinya kurang memiliki kinerja baik sebesar 63,0%. Dari hasil uji juga didapatkan nilai  $p$  0.902 (nilai  $p > 0,05$ ), yang membuktikan data hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.20 Distribusi Responden Menurut Motivasi dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Motivasi	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang	10	37,0	17	63,0	27	100	0,902	1,070 0,366 – 3,128
Baik	11	35,5	20	64,5	31	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) pada tabel 5.20 didapat nilai 1,070 dengan CI 0,366 sampai 3,128 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen dengan motivasi baik akan 1,070 kali kinerjanya menjadi baik dibandingkan dengan motivasi yang kurang.

### 5.3.5. Hubungan antara kehadiran dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapat data dari 38 dosen yang kehadirannya baik memiliki kinerja baik sebesar 84,2%. Sedangkan 20 dosen dengan kehadiran kurang memiliki kinerja baik sebesar 25,0%. Hasil uji didapatkan nilai p 0.000 (nilai p <0,05) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara kehadiran dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Berikut ini disajikan tabel 5.21

**Tabel 5.21 Distribusi Responden Menurut Kehadiran dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Kehadiran	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang	15	75,0	5	25,0	20	100	0,000	16,000 4,207 – 60,856
Baik	6	15,8	32	84,2	38	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) pada tabel 5.21 didapat nilai 16,000 dengan *confident interval* (CI) 4,207 sampai 60,856 yang berarti dosen yang kehadirannya baik cenderung lebih baik kinerjanya 16,000 kali dibandingkan dengan kehadiran yang kurang.

### 5.3.6. Hubungan antara desain pekerjaan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* pada tabel 5.22 didapat data dari 18 dosen yang memiliki jabatan lain selain dosen mempunyai kinerja baik sebesar 72,2%. Sedangkan 40 dosen tidak ada jabatan lain selain dosen memiliki kinerja baik sebesar 60,0%. Hasil uji didapatkan nilai  $p = 0.370$  (nilai  $p > 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara desain pekerjaan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Berikut dapat dilihat tabel 5.22 di bawah ini

**Tabel 5.22 Distribusi Responden Menurut Desain Pekerjaan dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Desain Pekerjaan	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Tidak ada jabatan lain selain dosen	16	40,0	24	60,0	40	100	0,370	1,733 0,517 – 5,812
Ada jabatan lain selain dosen	5	27,8	13	72,2	18	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) pada tabel 5.22 didapat nilai 1,733 dengan *confident interval* (CI) 0,517 sampai 5,812 yang berarti bahwa kurang signifikan

dosen yang memiliki jabatan lain selain dosen akan 1,733 kali kinerjanya menjadi baik dibandingkan dengan yang tidak mempunyai jabatan lain.

### 5.3.7. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* pada tabel 5.23 didapat data dari 53 dosen yang pernah mengikuti pelatihan mempunyai kinerja baik sebesar 64,2%. Sedangkan 5 dosen yang tidak pernah pelatihan memiliki kinerja baik sebesar 60,0%. Hasil uji didapatkan nilai  $p = 0,854$  (nilai  $p > 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Berikut akan diuraikan hasil analisis bivariat variabel pelatihan dan kinerja tabel 5.23

**Tabel 5.23 Distribusi Responden Menurut Pelatihan dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Pelatihan	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Belum pernah	2	40,0	3	60,0	5	100	0,854	1,193 0,183 – 7,781
Pernah	19	35,8	34	64,2	53	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) pada tabel 5.23 didapat nilai 1,193 dengan *confident interval* (CI) 0,183 sampai 7,781 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen yang pernah pelatihan akan 1,193 kali kinerjanya menjadi baik dibandingkan dengan yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

### 5.3.8. Hubungan antara insentif dengan kinerja

Hasil uji *chi square* antara variabel insentif dan kinerja dapat dijelaskan dari 31 dosen yang mendapatkan insentif besar memiliki kinerja baik sebesar 83,2%.

Sedangkan 27 dosen dengan insentif kecil memiliki kinerja baik sebesar 40,7%. Hasil uji didapatkan nilai  $p$  0.001 (nilai  $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil uji tersebut dapat diuraikan pada tabel 5.24 di bawah ini

**Tabel 5.24 Distribusi Responden Menurut Insentif dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Insentif	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kecil	16	59,3	11	40,7	27	100	0,001	7,564 2,218 – 25,796
Besar	5	16,1	26	83,9	31	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Berdasarkan tabel 5.24 hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 7,564 dengan *confident interval* (CI) 2,218 sampai 25,796 yang berarti dosen yang mendapatkan insentif besar cenderung lebih baik kinerjanya 7,564 kali dibandingkan dengan yang mendapat insentif kecil.

### 5.3.9. Hubungan antara sarana dan fasilitas dengan kinerja

Hasil uji *chi square* antara variabel sarana dan fasilitas dengan kinerja dapat dijelaskan bahwa dari 28 dosen yang mendapatkan sarana dan fasilitas baik memiliki kinerja baik sebesar 78,6%. Sedangkan 30 dosen yang mendapat sarana dan fasilitas kurang memiliki kinerja baik sebesar 50%. Hasil uji didapatkan nilai  $p$  0.024 (nilai  $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara sarana dan fasilitas dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Berikut tabel 5.25 yang menjelaskan tentang analisis bivariat variabel sarana dan fasilitas dengan kinerja.

**Tabel 5.25 Distribusi Responden  
Menurut Sarana dan Fasilitas dengan Kinerja Dosen  
Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Sarana dan Fasilitas	Kinerja				Total		Nilai p	OR (95% CI)
	Kurang		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang	15	50,0	15	50,0	30	100	0,024	3,667 1,196 – 11,603
Baik	6	21,4	22	78,6	28	100		
Total	21	36,2	37	63,8	58	100		

Berdasarkan tabel 5.25 hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 3,667 dengan *confident interval* (CI) 1,196 sampai 11,603 yang berarti dosen yang mendapatkan sarana dan fasilitas baik cenderung lebih baik kinerjanya 3,667 kali dibandingkan dengan dosen yang mendapat sarana dan fasilitas kurang.

#### 5.4. Hasil Analisis Multivariat

Analisis multivariate dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan berhubungan dengan variabel dependen. Analisis multivariat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi logistik karena baik variabel independen maupun variabel dependen merupakan data kategorik.

##### 5.4.1. Kandidat variabel independen yang dilanjutkan ke dalam analisis multivariat

Kriteria variabel independen yang dilanjutkan ke dalam analisis multivariat melalui uji regresi logistik adalah bila dari hasil analisis bivariat mempunyai nilai  $p < 0,25$ . Adapun pemilihan variabel independen yang dilanjutkan ke dalam uji regresi logistik dapat dilihat pada tabel 5.26

**Tabel 5.26 Pemilihan Variabel Independen yang Menjadi Kandidat dalam Analisis Multivariat dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Variabel Independen	Nilai p	Kandidat
Masa kerja	0,005	√
Pengetahuan	0,000	√
Sikap	0,077	√
Motivasi	0,902	-
Kehadiran	0,000	√
Desain Pekerjaan	0,370	-
Pelatihan	0,854	-
Insentif	0,001	√
Sarana dan Fasilitas	0,024	√

Berdasarkan tabel 5.26 dari 9 variabel independen yang masuk dalam permodel uji regresi logistik ternyata hanya 6 variabel, yaitu masa kerja, pengetahuan, sikap, kehadiran, insentif serta sarana dan fasilitas karena memiliki nilai  $p < 0,25$ . Sedangkan 3 variabel independen lainnya yaitu motivasi, desain pekerjaan dan pelatihan tidak masuk dalam model persamaan dalam uji regresi logistik karena memiliki nilai  $p > 0,25$ .

#### 5.4.2. Model pertama analisis multivariat dengan uji regresi logistik

Variabel independen yang akan dianalisis multivariat model pertama dalam uji regresi logistik ada lima variabel, yaitu masa kerja, pengetahuan, sikap, kehadiran, insentif, serta sarana dan fasilitas. Hal ini sesuai dengan kriteria variabel independen yang masuk dalam analisis multivariat. Hasil analisis multivariat dengan regresi logistik dapat dilihat pada tabel 5.27

**Tabel 5.27 Hasil Analisis Multivariat Model Pertama Variabel Independen dengan Uji Regresi Logistik Terhadap Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Variabel Independen	Nilai p	OR (95% CI)
Masa kerja	0,044	0,049 0,003 -0,923
Pengetahuan	0,007	137.711 3,880 – 488,369
Sikap	0,438	0,366 0,029 – 4,630
Kehadiran	0,140	4,718 0,602 – 36,986
Insentif	0,057	12,389 0,930 – 165,041
Sarana dan Fasilitas	0,837	1,267 0,133 – 12,084
Constant	0,481	0,394

Hasil analisis multivariat dengan regresi logistik pada tabel 5.27 dapat diketahui variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja dosen jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta adalah masa kerja dengan nilai  $p$  value = 0.044 dan pengetahuan dengan nilai  $p$  value = 0.007 ( $p < 0,05$ ). Hasil perhitungan juga didapat nilai *odd ratio* (OR) untuk variabel masa kerja adalah 0.049 dengan 95% CI dari 0,003 sampai 0,923 yang berarti bahwa yang sudah bekerja lama kinerjanya lebih rendah 0.049 kali dari dosen yang masa kerjanya baru. Sedangkan nilai OR untuk variabel pengetahuan adalah 137.711 dengan 95% CI dari 3,880 sampai 488,369 yang berarti bahwa bila memiliki pengetahuan baik akan 137.711 kali kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai pengetahuan kurang.



### 5.4.3. Model akhir analisis multivariat dengan uji regresi logistik

Berdasarkan hasil model pertama analisis multivariat dengan uji regresi logistik, untuk melaksanakan analisis multivariat model kedua, dilakukan dengan cara menghilangkan variabel independen yang memiliki nilai p paling besar. Adapun variabel independen yang memiliki nilai p paling besar adalah sarana dan fasilitas dengan nilai p 0,837. Jadi pada model kedua hanya ada 5 variabel yang masuk dalam uji regresi logistik, masa kerja, pengetahuan, sikap, kehadiran dan insentif.

Hasil analisis multivariat model kedua, didapatkan nilai p yang paling besar adalah 0,379 yang dimiliki oleh variabel sikap, sehingga variabel sikap tidak ikut dalam model ketiga analisis multivariat. Jadi pada model ketiga hanya 4 variabel independen yang masuk dalam uji regresi logistik, yaitu masa kerja, pengetahuan, kehadiran dan insentif.

Variabel independen yang masuk analisis multivariat model akhir (keempat) dalam uji regresi logistik ada tiga, yaitu masa kerja, pengetahuan, dan insentif. Variabel independen kehadiran ditiadakan pada model akhir dengan uji regresi logistik karena variabel tersebut memiliki nilai p paling besar yaitu 0,119. Jadi yang masuk dalam model akhir uji regresi logistik adalah masa kerja, pengetahuan, dan insentif. Berikut ini tabel 5.28 yang menguraikan lebih jelas hasil akhir analisis multivariat ketiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta tahun 2009.

**Tabel 5.28. Hasil Analisis Multivariat Model Terakhir Variabel Independen dengan Uji Regresi Logistik Terhadap Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009**

Variabel Independen	Nilai p	OR (95% CI)
Masa kerja	0,012	0,037 0,003 – 0,478
Pengetahuan	0,001	90,872 6,196 – 1332,803
Insentif	0,036	13,529 1,188 – 154,037
Constant	0,644	0,730

Hasil analisis multivariat dengan regresi logistik pada model akhir tabel 5.28 dapat diketahui ketiga variabel independen tersebut bermakna mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan variabel masa kerja yang memiliki nilai p 0,012 (nilai p <0,05), sehingga variabel masa kerja bermakna mempengaruhi kinerja dosen. Hasil nilai *odd ratio* (OR) untuk variabel masa kerja adalah 0.037 dengan 95% CI antara 0,003 sampai dengan 0,478 yang berarti bahwa yang masa kerjanya lama kinerjanya lebih rendah 0.037 kali dari yang masa kerjanya baru.

Selain variabel masa kerja, pengetahuan juga memiliki nilai p = 0.001, dengan hasil nilai p <0,05 hasil penelitian ini membuktikan variabel pengetahuan bermakna mempengaruhi kinerja dosen selain masa kerja. Selanjutnya dengan nilai OR untuk variabel pengetahuan adalah 90,872 dengan 95% CI mulai dari 6,196 samapi dengan 132,803 yang berarti bahwa bila memiliki pengetahuan baik akan 90,872 kali kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai pengetahuan kurang.

Variabel yang berikutnya adalah insentif yang memiliki nilai p 0,036, ini berarti nilai p <0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel insentif juga menjadi faktor

yang bermakna mempengaruhi kinerja dosen. Dengan nilai OR untuk variabel insentif adalah 13,529 dengan 95% CI antara 1,188 sampai 154,037 yang berarti bahwa bila memiliki insentif besar akan 13,529 kali kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai insentif lebih kecil.

Berdasarkan analisis multivariat model terakhir membuktikan bahwa hasil penelitian ini mempunyai tiga variabel independen yang bermakna mempengaruhi kinerja dosen. Untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen, maka harus dilihat nilai OR yang paling besar dari ketiga variabel tersebut. Hasil analisis tersebut, variabel pengetahuan merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja dengan nilai OR sebesar 90,872 dibanding dengan masa kerja dan insentif. Jadi untuk meningkatkan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta perlu perhatian khusus dari ketiga variabel tersebut, terutama variabel yang dominan yaitu pengetahuan.

Setelah melakukan hasil analisis multivariat tahap terakhir, dapat juga dilakukan perhitungan model persamaan regresi logistik berganda untuk memprediksi kinerja dengan menggunakan rumus

$$P(X) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

P (X) adalah probabilitas kinerja baik

Z adalah penjumlahan konstanta ( $\alpha$ ) ditambah  $\beta_1X_1$ , ditambah  $\beta_2X_2$ , dan seterusnya sampai  $\beta_iX_i$  atau dengan rumus  $Z = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_iX_i$

$X_1$  sampai  $X_i$  adalah variabel independen

Karena hasil akhir analisis multivariat ada 3 variabel independen yang signifikan, yaitu masa kerja, pengetahuan dan insentif, maka probabilitas dosen untuk kinerja baik adalah

$$Z = -0,314 + - 3,295 \text{ masa kerja} + 4,509 \text{ pengetahuan} + 2,605 \text{ insentif}$$

$$Z = 3,505$$

$$P(\text{kinerja baik}) = \frac{1}{1 + e^{-3,505}} = 0,97$$

Jadi  $P(\text{kinerja baik}) = 0,97$  yang berarti bahwa kinerja dosen kemungkinan akan baik menjadi 97% jika memiliki pengetahuan baik, insentif besar, dan masa kerja yang baru.



## **BAB VI**

### **PEMBAHASAN**

Setelah dilakukan analisis univariat, bivariat, dan multivariat pada bab lima, kemudian dilakukan pembahasan tentang variabel dependen maupun independen antara hasil yang didapat dari penelitian dengan tinjauan pustaka. Selain variabel penelitian yang akan dibahas, pada bab ini peneliti juga menguraikan tentang keterbatasan penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009.

#### **6.1. Keterbatasan penelitian**

##### **6.1.1. Desain penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dari institusi Jurusan Kebidanan yang ada di Poltekkes Jakarta, hal ini tentu tidak terlepas dari keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya,

Penelitian ini hanya menggunakan metode deskriptif jenis *cross sectional*, sehingga pengumpulan data hanya dilakukan sekaligus pada suatu saat yang artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan sehingga sulit menentukan variabel mana yang terjadi terlebih dahulu (Sugiyono, 2007).

Penelitian ini hanya dilakukan di institusi Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta dengan sampel penelitian total populasi. sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh Jurusan Kebidanan yang ada di lingkungan Politeknik Kesehatan lainnya.

##### **6.1.2. Instrumen pengumpulan data**

Instrumen penelitian baik variabel independen maupun dependen disusun berdasarkan kepustakaan dan penelitian sebelumnya, dengan modifikasi dari peneliti disesuaikan dengan variabel yang diteliti. Instrumen penelitian hanya satu

kali dilakukan uji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas instrument. Karena keterbatasan waktu, maka ketika ditemukan ada 2 item pertanyaan variabel pengetahuan dari 12 pertanyaan yang tidak valid, peneliti langsung menghilangkan item pertanyaan. Hal ini menyebabkan variabel pengetahuan mempunyai keterbatasan dari aspek jumlah maupun jenis pertanyaan karena hanya terdiri dari 10 item pertanyaan. Sedangkan untuk instrument pengumpulan data variabel yang lain sudah valid dan reliabel sesuai kriteria.

Situasi dan kondisi saat penelitian di Jurusan Kebidanan Jakarta sedang dalam persiapan audit dan akreditasi, sehingga kemungkinan responden tidak konsentrasi dalam menjawab kuesioner dapat saja terjadi.

## **6.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta Tahun 2009, maka akan dibahas secara satu persatu mulai dari kinerja dosen sampai masing-masing variabel independen yang dihubungkan dengan kinerja.

### **6.2.1. Kinerja dosen**

Hasil penelitian dari 58 responden terhadap 21 aspek kinerja dosen yang dinilai ternyata kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang memiliki kinerja baik sebanyak 63,8% sehingga masih ada dosen yang berkinerja kurang sebanyak 36,2%. Aspek kinerja yang masih kurang terjadi pada area tugas dosen di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini tidak sesuai dengan tugas dosen di bidang tridharma perguruan tinggi sesuai dengan uraian yang dijelaskan oleh Pusdiknakes (2005) bahwa Tugas dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta adalah sebagai a) pelaksanaan pengembangan pendidikan professional dalam sejumlah keahlian di bidang kesehatan, b) pelaksanaan penelitian di bidang pendidikan professional dan kesehatan, c) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dosen.

Tenaga dosen yang masih memiliki kinerja kurang terutama pada aspek penelitian dapat terjadi karena keterbatasan dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan terhadap bahasa Inggris yang berdampak pada kurangnya minat untuk menterjemahkan dan menulis buku. Selain itu dana penelitian yang ada di institusi Politeknik Kesehatan Jakarta juga membuat terbatasnya jumlah penelitian dosen. Jumlah kemampuan dosen dalam membuat proposal penelitian juga terbatas pada kelompok dosen tertentu dan belum merata. Komitmen dari jajaran manajemen yang belum tegas terhadap panduan tentang kewajiban dosen dalam melakukan penelitian dan menghasilkan karya ilmiah tidak selaras dengan sarana dan fasilitas yang disediakan.

Aspek kinerja yang masih kurang juga terjadi pada tugas pokok pengabdian masyarakat. Banyak dosen yang hanya senang melakukan di tahap pelaksanaan, namun malas untuk membuat rencana dan laporan serta kegiatan tindak lanjutnya. Masih adanya kinerja dosen yang kurang karena ada permasalahan seperti pada tugas penelitian yang tidak dikuasai oleh banyak dosen. Selain permasalahan tersebut banyak dosen merasa baik penelitian dan pengabdian masyarakat bukan tugas pokok sehingga hanya berfokus pada tugas pendidikan/pembelajaran.

Masih adanya kinerja dosen yang kurang, perlu menjadi perhatian dari pimpinan institusi bahwa sumber daya manusia khususnya dosen di Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta agar mendapat solusi yang tepat dan sesuai dengan faktor penyebabnya.

### **6.2.2. Masa kerja dengan kinerja**

Berdasarkan uji *chi square* pada analisis bivariat didapatkan nilai  $p < 0.005$  (nilai  $p < 0,05$ ) yang membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Namun dari hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 0.190 dengan *confident interval* (CI) 0.057 sampai 0.634 yang berarti bahwa yang sudah lama masa kerja cenderung lebih rendah kinerjanya dibandingkan dengan masa kerja yang baru. Hal ini juga dibuktikan dengan data dari 30 dosen yang masa kerjanya lama

46,7% berkinerja baik, sedangkan 28 dosen yang masa kerjanya baru memiliki 82,1% berkinerja baik.

Hasil penelitian tersebut tidak sesuai menurut teori Green (2005) yang menjelaskan bahwa masa kerja seseorang berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang merupakan bekal yang sangat baik untuk memperbaiki kinerja seseorang karyawan. Sehingga semakin lama seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dapat dijadikan pedoman untuk memperbaiki kinerjanya.

Pendapat ahli lain yaitu Robbins (2005) mengatakan semakin lama masa jabatan seseorang menunjukkan suatu hubungan positif dengan produktifitas kerjanya. Sedangkan menurut Gibson (1999) lamanya masa tugas dan pengalaman dalam mengelola kasus berhubungan dan berpengaruh terhadap ketrampilan seseorang. Pengalaman adalah latar belakang yang menentukan secara tidak langsung kinerja dan perilaku seseorang. Ketidak sesuaian antara hasil penelitian dengan teori-teori tersebut karena data penelitian menunjukkan masa kerja baru justru mempunyai kinerja lebih baik dari yang masa kerja lama.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Dhewi (2009) membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Pernyataan penelitian tersebut tidak spesifik masa kerja yang lama atau baru berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta Tahun 2009. Kesesuaian dapat saja terjadi karena ada kecenderungan dosen Jurusan Kebidanan yang memiliki masa kerja lama merasa lebih aman posisinya karena sudah pegawai tetap dan memiliki jabatan fungsional. Sedangkan dosen yang memiliki masa kerja baru harus menyelesaikan tugas lebih baik jika ingin menjadi pegawai tetap.

Menurut hasil penelitian Yuliani (2001) menyatakan bahwa karyawan yang sudah lama bekerja akan lebih patuh dalam menjalankan tugasnya dibanding dengan



karyawan yang masih baru bekerja karena kurangnya pengalaman. Sehingga jika dihubungkan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta yang memiliki masa kerja lama lebih banyak, seharusnya memiliki dosen yang berkinerja baik lebih banyak dibanding dengan masa kerja baru. Namun dari hasil penelitian kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta ternyata memiliki data bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Yuliani (2001), ada hubungan masa kerja dengan kinerja tetapi dosen yang masa kerjanya baru lebih baik kinerjanya dibanding dengan yang masa kerja lama.

Ketidak sesuai hasil penelitian dengan teori dan penelitian sebelumnya dapat terjadi karena tenaga dosen Jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta 95% berjenis kelamin perempuan dan banyak berusia  $\geq 45$  tahun sehingga lebih cenderung banyak mengerjakan pekerjaan yang bersifat administratif dan struktural dibanding tugasnya sebagai dosen. Walaupun secara dokumen administratif dosen tersebut memilih jabatan fungsional dalam mengembangkan karir dan kenaikan golongan/pangkat dibanding jabatan struktural.

### **6.2.3. Pengetahuan dengan kinerja**

Hasil analisis bivariat dengan uji *chi square* didapatkan nilai  $p < 0.000$  (nilai  $p < 0,05$ ), yang membuktikan data hasil penelitian adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 72.500 dengan confident interval (CI) 8.399 sampai 625.835 yang berarti bahwa pengetahuan baik kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan pengetahuan yang kurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat peneliti Kusumaastuti (2001) menunjukkan bahwa melalui kompetensi intelektual, personal dan sosial yang dimiliki dosen akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pengetahuan tentang metodologi pembelajaran di perguruan tinggi dan metodologi penelitian serta pengabdian masyarakat.

Menurut Robbins (2005) bahwa ketrampilan seseorang melakukan suatu pekerjaan karena memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis, dan

interpersonal. Semakin sulit satu pekerjaan, maka diperlukan pengetahuan yang baik. Teori ini juga sesuai dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja dosen. Dimana dari 30 dosen yang memiliki pengetahuan baik 96,7% berkinerja baik, sedangkan 28 dosen yang memiliki pengetahuan kurang hanya 28,6% berkinerja baik.

Menurut Notoadmojo (2007) yang mengatakan bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor seseorang berperilaku positif. Perilaku baik yang didasari oleh pengetahuan akan lebih bertahan lama dibanding dengan yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sehingga kinerja yang baik menunjukkan bahwa dosen berperilaku positif dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi, jika dibandingkan dengan dosen yang memiliki pengetahuan kurang. Akibat pengetahuan yang kurang menyebabkan individu tidak mempunyai dasar kuat untuk menyelesaikan tugas. Khusus untuk dosen yang akan melakukan tugas penelitian, tentu akan memerlukan pengetahuan yang baik tentang metodologi dan substansi yang akan diteliti.

Tingkat pengetahuan yang sangat signifikan berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta dapat saja terjadi karena banyak kemungkinan seperti variasi latar belakang jenis dan tingkat pendidikan, keinginan untuk belajar menambah pengetahuan, dan keinginan untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada setiap individu.

#### **6.2.4. Sikap dengan kinerja**

Analisis bivariat dengan uji *chi square* didapatkan nilai  $p$  0.077 (nilai  $p > 0,05$ ), yang membuktikan data hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 2,670 dengan CI 0,886 sampai 8,046 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen dengan sikap baik akan berkinerja menjadi baik dibandingkan dengan sikap yang kurang. Hal ini tidak sesuai dengan teori Gibson (1999) yang mengatakan bahwa sikap merupakan kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, dan

mempunyai pengaruh tertentu atas cara respon individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Bekerja di suatu organisasi sikap bersifat penting karena mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dengan manajer, rekan kerja, dan orang lain yang terlibat dengan dirinya menurut Robbins (2005), sehingga hasil penelitian tidak sesuai dengan teori ini. Hal ini dapat saja terjadi karena jumlah responden yang sedikit dan ketidak konsentrasi responden ketika mengisi kuesioner terhadap pernyataan sikap.

Hasil penelitian ini juga tidak selaras dibandingkan dengan penelitian menurut Mulyani (2008) bahwa profesi dosen yang mempunyai sikap positif juga memegang peranan penting karena akan mempengaruhi kinerjanya. Dosen profesional diharapkan memiliki sikap mental yang selalu mendorong dirinya untuk mewujudkan diri sebagai petugas profesional. Kemungkinan ini dapat terjadi karena perbedaan lokasi, populasi dan jumlah sampel penelitian.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Novrida (2009) membuktikan bahwa ada pengaruh nyata antara sikap dengan kinerja karyawan di Taman Budaya Provinsi Lampung. Sedangkan penelitian lain juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif sikap kerja karyawan terhadap di Radio CPP Radionet Magelang baik secara parsial maupun bersama-sama kepuasan kerja (Devristya, 2009). Jika dibandingkan dengan kedua penelitian tersebut, maka hasil penelitian ini tidak sesuai baik menurut Novrida (2009) dan Devristya (2009). Hal ini terjadi karena sikap dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang baik belum tentu akan memiliki kinerja baik atau sebaliknya dosen yang sikapnya kurang belum tentu memiliki kinerja kurang.

Sikap belum merupakan suatu tindakan atau kegiatan, akan tetapi merupakan suatu faktor pendukung seseorang akan melakukan tindakan. Jadi sikap merupakan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Notoatmodjo, 2007). Pendapat tersebut jika dihubungkan dengan kinerja dosen, ternyata sikap

dosen yang positif atau baik merupakan kesiapan seorang dosen berkinerja baik. Jadi sikap dosen negatif atau tergolong kurang belum tentu akan memiliki kinerja kurang juga. Hal ini tergantung dari faktor pendukung lainnya yang akan membuat keselarasan antara sikap dengan kinerja. Misalnya dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta yang memiliki sikap yang baik terhadap tugas tridharma perguruan tinggi harus didukung dan difasilitasi agar tetap berespon baik terhadap tugas yang dikerjakannya.

#### **6.2.5. Motivasi dengan kinerja**

Sesuai dengan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p$  0.902 (nilai  $p > 0,05$ ), yang membuktikan data hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 1,070 dengan CI 0,366 sampai 3,128 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen dengan motivasi baik akan memiliki kinerjanya menjadi baik dibandingkan dengan motivasi yang kurang. Hal ini tidak sesuai dengan teori Steers and Porter (1987) dalam Hafizurrachman (2007) mencapai kinerja yang diinginkan posisi motivasi sangat berperan besar.

Hasil penelitian juga tidak dapat membuktikan teori yang mengatakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi pendidikan mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya agar tercapai tujuan pendidikan yang bermutu (Siagian 1998).

Dibandingkan dengan teori yang menjelaskan bahwa motivasi akan mendorong staf dosen melakukan pekerjaan yang bermutu dalam lingkungan organisasi pendidikan dimana mereka merasa dihargai dapat membantu staf dosen untuk melaksanakan tugas profesinya dengan baik dan merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan mengakui prestasi yang telah dicapai dalam bidang pendidikan khususnya pembelajaran (Zainun, 1994). Teori ini tidak sesuai dengan hasil penelitian. Hal ini dapat terjadi karena motivasi dosen Jurusan Kebidanan memiliki keunikan sendiri, dimana dosen yang memiliki motivasi baik

tidak menunjukkan kinerja yang baik atau sebaliknya dosen dengan motivasi kurang tidak menunjukkan kinerja kurang. Walaupun dalam data ada juga dosen yang memiliki motivasi baik selaras dengan kinerja yang baik pula.

Ketidak sesuai hasil penelitian juga terjadi jika dibandingkan dengan teori yang menjelaskan bahwa motivasi mengarahkan daya dan potensi dosen agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan pembelajaran (Hasibuan, 2001).

Hasil penelitian juga tidak mampu membuktikan bahwa pengembangan dosen/karir merupakan motivasi yang merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk mencapai karir yang diinginkan oleh individu. Sehingga setiap karyawan diperlukan adanya perencanaan karir dan menggunakan kesempatan karir yang difasilitasi oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja (Handoko, 2001). Ketidak sesuaian terjadi karena pengembangan karir dosen tergantung dari sumber dana dan ketidak konsistenan kebijakan dari satu periode ke periode berikutnya. Sehingga membuat motivasi responden tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Sulistyono (2009) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi berpendapat bahwa motivasi ada hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan menurut Rifa'i (2009) dari hasil penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja dosen menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung ada hubungan positif dan signifikan motivasi berprestasi dan kinerja dosen. Berdasarkan kedua sumber tersebut hasil penelitian tidak mampu juga membuktikan kedua sumber penelitian tersebut.

Ketidak sesuai juga terjadi jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa faktor motivasi juga mempunyai peranan penting terhadap kinerja, hasil penelitian hubungan motivasi dengan kinerja dosen memiliki

hubungan yang signifikan sebesar 74,2 % dan dari hasil statistik sangat bermakna (Badra dan Prawitasari, 2005). Sedangkan hasil penelitian pada tenaga dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta tidak signifikan bila dosen dengan motivasi baik akan berkinerja baik disbanding yang motivasi kurang.

#### 6.2.6. Kehadiran dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapat nilai  $p < 0,05$  (nilai  $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara kehadiran dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 16,000 dengan *confident interval* (CI) 4,207 sampai 60,856 yang berarti dosen yang kehadirannya baik cenderung lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan kehadiran yang kurang.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel kehadiran dengan kinerja, ternyata dapat membuktikan teori yang menjelaskan bahwa organisasi perusahaan akan berjalan lancar apabila aktivitas usahanya dilakukan oleh setiap orang dan selalu membutuhkan kehadiran dan peran orang lain. Kesuksesan usahanya terjadi karena adanya kehadiran para karyawan yang disiplin (Khairulmaddy, 2009)

Hasil penelitian menjadi tidak sesuai bila dibandingkan dengan teori tentang *electronic learning* yang menjelaskan bahwa faktor kehadiran dosen atau pengajar otomatis menjadi berkurang atau bahkan tidak ada. Hal ini disebabkan karena yang mengambil peran dosen adalah komputer dan panduan-panduan elektronik yang dirancang oleh designer *electronic learning* dan pemrogram komputer. Kehadiran guru sebagai makhluk yang hidup yang dapat berinteraksi secara langsung dengan para peserta didik telah menghilang dari ruang-ruang elektronik ([id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran\\_elektronik](http://id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran_elektronik) Jakarta, 20 Nopember 2009. Pukul 10.01). Hal ini dapat saja terjadi bila program pembelajaran di institusi pendidikan lebih banyak menganut *electronic learning* sedangkan di Jurusan Kebidanan Poltekkes masih menganut kehadiran dosen sangat dibutuhkan dalam proses pendidikan bidan.

Menurut teori Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan kehadiran mempunyai pengaruh terhadap kinerja karena kehadiran merupakan salah satu usaha yang dicurahkan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mampu membuktikan teori ini karena sistem pendidikan Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta masih memerlukan kehadiran dosen untuk kelancaran tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Misalnya untuk kelancaran proses pembelajaran yang hampir 60% pengalaman belajar melalui praktik dan klinik baik di laboratorium maupun lahan praktik, kehadiran dosen dalam bimbingan praktik sangat diperlukan.

#### **6.2.7. Desain pekerjaan dengan kinerja**

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p$  0.370 (nilai  $p > 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara desain pekerjaan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 1,733 dengan *confident interval* (CI) 0,517 sampai 5,812 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen yang memiliki jabatan lain selain dosen akan baik kinerjanya dibandingkan dengan yang tidak mempunyai jabatan lain.

Hasil penelitian tidak dapat membuktikan teori yang dijelaskan oleh Handoko (2001) bahwa desain pekerjaan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan individu dalam bekerja. Hubungan desain pekerjaan dengan profesi dosen adalah tugas tambahan yang bersifat managerial dan struktural yang menjadi kebutuhan manajemen institusi pendidikan (Handoko, 2001). Hal ini dapat terjadi ketidaksesuaian dengan teori karena Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang mempunyai jabatan lain selain dosen, lebih mengutamakan menyelesaikan tugas yang bersifat struktural dan manajemen. Sehingga kinerja sebagai fungsional dosen sering ditinggalkan, yang berakibat kinerja dalam tugas tridharma perguruan tinggi menjadi kurang baik.

Berdasarkan teori menurut Singh dan Bhattacharya (1995) dalam Soeroso (2003) menjelaskan bahwa desain pekerjaan (*job design*) lebih difokuskan kepada kepuasan, peningkatan kinerja dan produktivitas individu yang melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori tersebut, hal ini terjadi karena adanya tambahan tugas selain tugas tridharma perguruan tinggi, membuat dosen menjadi tidak maksimal menyelesaikan tugas utamanya Sehingga kinerja yang berkaitan dengan tugas tridharma perguruan tinggi menjadi kurang.

Tugas tambahan dosen di Poltekkes Depkes Jakarta III Jurusan kebidanan adalah seperti yang tercantum struktur organisasi yang meliputi tugas direktur, pembantu direktur, ketua dan anggota senat, ketua jurusan, ketua program studi, sekretaris jurusan, ketua unit penelitian dan pengabdian masyarakat dan ketua unit penunjang lainnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri kesehatan No. 890/Menkes/Per/VIII/2007 bahwa dosen yang menjabat jabatan lain selain dosen tetap harus mengutamakan tugasnya sebagai dosen dibanding dengan tugas yang bersifat manajemen atau struktural. Realisasi dan dari hasil penelitian yang ada di Jurusan Kebidanan Poltekkes tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan.

Ketidak sesuaian antara teori dan hasil penelitian dapat saja terjadi, karena dosen dengan jabatan fungsional yang merangkap jabatan lain yang bersifat manajemen, ternyata tugas yang bersifat manajemen lebih banyak menyita waktu dosen untuk menyelesaikan tugas tersebut.

#### **6.2.8. Pelatihan dengan kinerja**

Hasil analisis bivariat melalui uji *chi square* didapatkan nilai  $p$  0.854 (nilai  $p > 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 1,193 dengan *confident interval* (CI) 0,183 sampai 7,781 yang berarti bahwa kurang signifikan dosen yang pernah pelatihan mempunyai kinerja menjadi baik dibandingkan dengan yang tidak pernah mengikuti pelatihan.



Hasil penelitian tidak sesuai menurut Soeroso (2003) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tridharma perguruan tinggi terutama yang berkaitan dengan proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab dosen tersebut. Ketidak sesuai terjadi karena pelatihan yang diikuti oleh dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta sering tidak ada evaluasi dan tindak lanjut tentang keberhasilan pelatihan yang kemudian dihubungkan dengan tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian dosen yang pernah pelatihan ternyata kinerjanya masih banyak yang kurang. Hal ini terjadi karena pelatihan yang dilakukan oleh institusi pendidikan dan diikuti oleh dosen tidak ditujukan bagi karyawan untuk menindak lanjuti prestasi yang sudah dicapai karyawan. Tujuan pelatihan yang dilakukan institusi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawanpun tidak tercapai. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soeroso (2003) bahwa pelatihan kembali yang ditujukan bagi karyawan untuk menindak lanjuti prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko (2001) menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori ini karena pelatihan tidak ada hubungannya dengan kinerja dosen dalam tridharma perguruan tinggi yang merupakan sasaran kerja dosen di institusi pendidikan.

Penelitian tentang hubungan pelatihan dengan kinerja dosen menunjukkan bahwa pelatihan hanya dapat menjelaskan variasi kinerja dosen sebesar 13,1%, adapun hubungan pelatihan dengan kinerja dosen menunjukkan hubungan yang sedang (Sanusi dan Sulung, 2007). Berdasarkan analisis bivariat ada ketidak sesuaian dengan teori ini, karena data penelitian tidak mampu membuktikan teori tersebut. Seharusnya pelatihan yang pernah diikuti oleh dosen Jurusan kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dapat

diwujudkan bila pelatihan dilakukan secara maksimal, sesuai kebutuhan dan rencana maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Sebaiknya pelatihan perlu dilaksanakan secara intensif sesuai dengan jumlah dan jenis pelatihan yang sudah direncanakan.

### **6.2.9. Insentif dengan kinerja**

Hasil uji *chi square* antara variabel insentif dan kinerja didapatkan nilai  $p < 0.001$  (nilai  $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 7,564 dengan *confident interval* (CI) 2,218 sampai 25,796 yang berarti dosen yang mendapatkan insentif besar cenderung lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan yang mendapat insentif kecil.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006), bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan nyata yang diterima karyawan karena hasil pekerjaannya, karyawan yang hasil kinerjanya baik tentu akan mendapatkan insentif yang sesuai. Karyawan akan puas bila mendapatkan insentif dari perusahaan sesuai dengan kinerjanya.

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada dosen yang telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di institusi pendidikan (Handoko, 2001). Teori ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian dosen yang mendapatkan insentif besar cenderung lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan yang mendapat insentif kecil.

Hasil penelitian juga sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa semakin banyak beban jam mengajar dosen dalam satu minggu, maka insentifpun makin besar diterimanya (Universitas Gunadarma, 2009). Hal ini sesuai karena dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang memiliki insentif besar memang memiliki kinerja yang baik. Hal ini juga selaras dengan yang dijelaskan oleh

Departemen Pendidikan Nasional (2005) bahwa insentif harus sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh dosen.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa penghargaan berupa insentif yang berbasis pada kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini dosen. Selain itu pemberian insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dosen, dibanding dengan yang tidak diberi imbalan (Robbins dan Larsen, 1999). Teori ini sesuai dengan hasil penelitian yang datanya dapat membuktikan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian sesuai dengan peneliti lain yang membuktikan bahwa insentif yang diberikan PT Telekomunikasi Indonesia Bandung baik menurut persepsi karyawan, berpengaruh positif pada kinerja sumber daya manusia dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Dhynta, 2009).

#### **6.2.10. Sarana dan fasilitas dengan kinerja**

Berdasarkan hasil uji *chi square* antara variabel sarana dan fasilitas dengan kinerja didapatkan nilai  $p = 0.024$  (nilai  $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ada hubungan yang signifikan antara sarana dan fasilitas dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta. Hasil perhitungan nilai *odd ratio* (OR) didapat nilai 3,667 dengan *confident interval* (CI) 1,196 sampai 11,603 yang berarti dosen yang mendapatkan sarana dan fasilitas baik cenderung lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan dosen yang mendapat sarana dan fasilitas kurang.

Hubungan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara lingkungan dengan mutu pekerjaan dosen (<http://www.groups.yahoo.com/12220>, Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 23.00). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kinerja dosen. Adanya hubungan

sarana dan fasilitas dengan kinerja dosen karena lingkungan institusi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta memiliki sarana dan fasilitas yang berbeda di setiap ruang dosen maupun di ruang kelas atau laboratorium.

Hasil penelitian membuktikan adanya kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2002) bahwa lingkungan dan sarana prasarana dapat mempengaruhi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan baik karena setiap individu mempunyai kemampuan adaptasi yang berbeda terhadap lingkungan kerja. Sehingga bagi dosen yang belum ditunjang oleh sarana dan fasilitas yang baik akan membuat kinerja dosen tersebut kurang baik.

#### **6.2.11. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja**

Hasil analisis multivariat dengan regresi logistik dapat diketahui variabel independen yang bermakna mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta, yaitu masa kerja memiliki nilai  $p = 0.012$ , pengetahuan dengan nilai  $p = 0.001$ , dan insentif dengan nilai  $p = 0,036$  (nilai  $p$  ketiga variabel independen  $<0,05$ ). Hasil perhitungan juga didapat nilai *odd ratio* (OR) untuk variabel masa kerja adalah 0,037 yang berarti dosen yang sudah bekerja lama kinerjanya lebih rendah 0,037 kali dibanding dengan yang masa kerja baru. Untuk variabel pengetahuan bila dosen memiliki pengetahuan baik, maka kinerjanya menjadi lebih baik sebesar 90,872 kali dibandingkan dengan dosen yang mempunyai pengetahuan kurang. Sedangkan variabel insentif adalah bila dosen memiliki insentif besar. maka kinerjanya menjadi lebih baik sebesar 13,529 kali dibandingkan dengan dosen yang mempunyai insentif lebih kecil.

Berdasarkan analisis multivariat, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta adalah pengetahuan, karena pengetahuan memiliki nilai OR paling besar dibanding dengan masa kerja dan insentif. Variabel masa kerja memang mempunyai makna mempengaruhi kinerja, hal ini sesuai dengan teori namun hasilnya bertolak belakang dengan pernyataan teori dan peneliti sebelumnya. Untuk lebih jelasnya akan dibahas ketiga variabel tersebut secara satu persatu.

### 6.2.11.1. Masa kerja bermakna mempengaruhi kinerja

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik membuktikan bahwa masa kerja merupakan variabel yang bermakna mempengaruhi kinerja. Pernyataan hasil penelitian menjelaskan bahwa dosen yang memiliki masa kerja lama memiliki kinerja lebih rendah dibanding dengan yang masa kerja baru. Hal ini sangat bertolak belakang dengan teori yang telah diuraikan menurut Green (2005) yang menjelaskan bahwa masa kerja seseorang berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang merupakan bekal yang sangat baik untuk memperbaiki kinerja seseorang karyawan. Sehingga semakin lama seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dapat dijadikan pedoman untuk memperbaiki kinerjanya.

Pendapat ahli lain yaitu Robbins (2005) mengatakan semakin lama masa jabatan seseorang menunjukkan suatu hubungan positif dengan produktifitas kerjanya. Sedangkan menurut Gibson (1999) lamanya masa tugas dan pengalaman dalam mengelola kasus berhubungan dan berpengaruh terhadap ketrampilan seseorang. Pengalaman adalah latar belakang yang menentukan secara tidak langsung kinerja dan perilaku seseorang. Kedua teori memang mendukung masa kerja mempengaruhi kinerja, namun pernyataan hasil penelitian bertolak belakang dengan kedua teori tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Rahmawati (2009) membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme dosen jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Pernyataan penelitian tersebut tidak spesifik masa kerja yang lama atau baru berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja.

Menurut Yuliani (2001) menyatakan bahwa pekerjaan akan sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja seorang karyawan. Karyawan yang sudah lama bekerja akan mempunyai wawasan yang lebih luas dan lebih banyak sehingga dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya. Untuk pernyataan teori ini jika dibandingkan

dengan hasil penelitian sama dengan teori sebelumnya ada ketidak sesuaian dalam pernyataan tentang lamanya masa kerja yang mempengaruhi kinerja.

Ketidak sesuai hasil penelitian dengan teori dan penelitian sebelumnya dapat terjadi karena tenaga dosen Jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta 95% berjenis kelamin perempuan dan lebih banyak berusia  $\geq 45$  tahun dan lebih cenderung banyak mengerjakan pekerjaan yang bersifat administratif dan struktural disbanding tugasnya sebagai dosen. Walaupun secara dokumen administratif dosen tersebut memilih jabatan fungsional disbanding jabatan struktural.

Hal lain yang membuat pernyataan hasil penelitian tidak sesuai dengan pernyataan dari teori dan penelitian sebelumnya, yaitu karena dosen Jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta dengan masa kerja lama mempunyai latar belakang dasar pendidikan yang berbeda dengan yang masa kerja baru. Dosen yang masa kerja baru seluruhnya memiliki dasar pendidikan bidan sedangkan masa kerja yang lama walaupun sudah S2 ada yang tidak memiliki dasar pendidikan bidan. Hal ini dapat saja mempengaruhi tugas dosen yang dijalankan di institusi kebidanan harus berkaitan dengan output yang dihasilkan. Sehingga walaupun dosen dengan masa kerja masih baru namun memiliki pendidikan latar belakang pendidikan bidan, akan lebih kompeten menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi. Data dari latar belakang responden tersebut dapat saja mempengaruhi hasil penelitian.

Masa kerja tidak dapat dirubah karena berkaitan dengan perjalanan waktu, yang dapat dilakukan adalah manajemen yang baik dari institusi pendidikan untuk tetap memonitoring kinerja para dosen. Sehingga walaupun sudah lama bekerja bukan berarti tidak perlu menjalankan yang bersifat teknis. Karena jika memilih menjadi dosen maka konsekuensinya harus tetap menjalankan tugas dosen yang profesional. Sehingga dosen yang masa kerja lama benar-benar memiliki kinerja baik dibandingkan dengan yang baru.

### 6.2.11.2. Pengetahuan mempengaruhi kinerja

Berdasarkan analisis multivariat dengan uji regresi logistik membuktikan bahwa pengetahuan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karena memiliki nilai OR paling besar dari masa kerja dan insentif. Pernyataan hasil penelitian menjelaskan bila dosen memiliki pengetahuan baik, maka kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai pengetahuan kurang.

Nilai OR pengetahuan 90,872 dengan CI 95% antara 0,196 – 132,803 menunjukkan rentang yang lebar, hal ini terjadi karena jumlah sampel hanya 58 responden dengan kriteria terbatas sesuai dengan yang ada di institusi pendidikan Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta. Selain itu adanya keterbatasan dari instrument penelitian baik dari jumlah maupun jenis pertanyaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat peneliti Kusumaastuti (2001) menunjukkan bahwa melalui kompetensi intelektual, personal dan sosial yang dimiliki dosen akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pengetahuan tentang metodologi pembelajaran di perguruan tinggi dan metodologi penelitian serta pengabdian masyarakat. Dosen yang memiliki pengetahuan baik tentang pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat tentu akan banyak membantu kinerja dosen yang berkaitan dengan tugas tri dharma perguruan tinggi.

Menurut Robbins (2005) bahwa ketrampilan seseorang melakukan suatu pekerjaan karena memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis, dan interpersonal. Semakin sulit satu pekerjaan, maka diperlukan pengetahuan yang baik. Teori ini juga sesuai dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja dosen.

Hasil penelitian membuktikan pula kesesuaian dengan teori Notoadmojo (2007) yang mengatakan bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor seseorang berperilaku positif. Perilaku baik yang didasari oleh pengetahuan akan lebih bertahan lama dibanding dengan yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sehingga

kinerja yang baik menunjukkan bahwa dosen berperilaku positif dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi di institusi pendidikan.

Tingkat pengetahuan yang signifikan berhubungan dengan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta dapat saja terjadi karena banyak kemungkinan seperti variasi latar belakang jenis dan tingkat pendidikan serta keinginan untuk belajar tahu dan memperbaiki kekurangan yang ada pada setiap individu.

Pernyataan hasil penelitian menjelaskan bila dosen memiliki pengetahuan baik, maka kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai pengetahuan kurang. Hal ini memang sudah sesuai dengan teori dan peneliti sebelumnya. Menjadi dosen yang profesional perlu komitmen yang tinggi dan menerima konsekuensi yang menjadi tanggung jawabnya terhadap tugas tridharma perguruan tinggi agar menghasilkan bidan yang bermutu dari institusi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta

### **6.2.11.3. Insentif mempengaruhi kinerja**

Berdasarkan analisis multivariat dengan uji regresi logistik variabel insentif juga bermakna terhadap kinerja dengan nilai  $p < 0,05$ . Hasil analisis multivariat penelitian menjelaskan bila dosen memiliki insentif besar, maka kinerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan dosen yang mempunyai insentif lebih kecil.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006), bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan nyata yang diterima karyawan karena hasil pekerjaannya. Karyawan yang hasil kinerjanya baik tentu akan mendapatkan insentif yang sesuai, sehingga karyawan akan puas bila mendapatkan insentif dari perusahaan sesuai dengan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga membuktikan penelitian dari Universitas Gunadarma (2009) yang menjelaskan bahwa semakin banyak beban jam mengajar dosen dalam satu minggu, maka insentifpun makin besar diterimanya. Hal ini sesuai karena dalam di institusi Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta salah satu unsur



insentif yang harus diberikan kepada dosen adalah insentif beban jam mengajar.. Hal ini juga selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Departemen Pendidikan nasional (2005) bahwa insentif harus sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh dosen.

Sejalan dengan teori tersebut menurut Handoko (2001) mengemukakan Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada dosen yang telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di institusi pendidikan. Teori ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian dosen yang mendapatkan insentif besar cenderung lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan yang mendapat insentif kecil.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Robbins (2005) mengemukakan bahwa penghargaan berupa insentif yang berbasis pada kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pemberian insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dosen, dibanding dengan yang tidak diberi imbalan. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian yang datanya dapat membuktikan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian sesuai dengan peneliti lain yang membuktikan bahwa insentif yang diberikan PT Telekomunikasi Indonesia Bandung baik menurut persepsi karyawan, berpengaruh positif pada kinerja sumber daya manusia dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Dhynta, 2009). Walaupun penelitian ini berbeda dari segi profesi dan lokasi, namun hasil penelitian ini dapat membuktikan penelitian sebelumnya.

Pembahasan analisis multivariat yang menghasilkan variabel insentif bermakna mempengaruhi kinerja dosen dan hasilnya dapat membuktikan teori dan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian memberikan gambaran pentingnya perhatian terhadap variabel insentif bila ingin meningkatkan persentase dosen yang memiliki kinerja baik. Sehingga dosen dapat merasakan kepuasan tersendiri bila

insentif yang diperoleh berasal dari kinerja yang baik. Selain besarnya insentif, waktu pemberian insentif kepada dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta harus tepat waktu. Bila waktu pemberian terlalu lama, hal ini dapat menyebabkan kinerja dosen menurun.



## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

Kesimpulan hasil penelitian ini dibuat berdasarkan dari uraian mulai bab sebelumnya, khususnya pembahasan antara variabel independen dan dependen. Adapun hasil kesimpulan hasil penelitian sesuai dengan tujuan khusus, yaitu

1. Masih rendahnya kinerja dosen Jurusan kebidanan Poltekkes Jakarta dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh Pusdiknakes dan Poltekkes Jakarta. Rendahnya kinerja dosen lebih banyak pada aspek penelitian dan pengabdian masyarakat. Sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut.
2. Analisis bivariat membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja, pengetahuan, kehadiran, insentif, sarana dan fasilitas dengan kinerja dosen. Untuk itu perlu menjadi pertimbangan variabel-variabel tersebut bila akan meningkatkan kinerja dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta.
3. Berdasarkan analisis multivariat ternyata yang bermakna mempengaruhi kinerja adalah masa kerja, pengetahuan, dan insentif. Sedangkan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dosen adalah pengetahuan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja dosen lebih baik lagi, maka pengetahuan dan insentif harus ditingkatkan menjadi lebih baik. Sedangkan masa kerja harus menjadi pertimbangan dan pengawasan tersendiri agar bisa meningkatkan kinerja.

#### **7.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis multivariat bahwa ada tiga variabel independen yang bermakna mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Kebidanan Politeknik kesehatan Jakarta, yaitu masa kerja, pengetahuan, dan insentif. Sedangkan yang dominan mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan. Untuk meningkatkan kinerja dosen menjadi lebih baik lagi, maka saran yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut

1. Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta yang masih memiliki kinerja kurang, banyak dipengaruhi oleh masa kerja yang lama. Masa kerja memang tidak dapat dirubah karena berkaitan dengan perjalanan waktu. Solusi yang dapat dilakukan adalah
  - a. Manajemen yang baik dari institusi pendidikan untuk tetap melakukan monitoring kinerja para dosen. Sehingga walaupun sudah lama bekerja bukan berarti tidak perlu menjalankan tugas yang bersifat teknis berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi.
  - b. Untuk para dosen harus tetap menjalankan tugas yang berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi, tidak saja di bidang pendidikan tetapi juga dibidang penelitian dan pengabdian masyarakat.
  - c. Berdasarkan data kinerja dosen yang kurang lebih banyak dalam bidang penelitian, maka kepada setiap dosen baik dosen lama maupun baru untuk berinisiatif membuat proposal, melaksanakan penelitian, mempublikasikan hasil penelitian ke dalam jurnal/majalah, membuat tulisan dalam jurnal/majalah dan membuat buku yang di hak patenkan oleh penerbit. Sedangkan untuk pimpinan institusi dan jajaran manajemennya agar mendukung, memonitor dan memfasilitasi kegiatan tersebut, baik dalam bentuk dana, sarana dan fasilitas lain yang menunjang.
  - d. Selanjutnya yang berkaitan dengan pengabdian masyarakat, agar setiap dosen mempunyai hak dan kewajiban yang sama baik dosen dengan pengalaman kerja lama maupun baru untuk membuat proposal dan laporan pengabdian masyarakat dari masing-masing kegiatan yang dilakukan.
  - e. Memberikan kesempatan kepada para dosen untuk mengembangkan diri baik di dalam maupun di luar institusi pendidikan agar memanfaatkan keahliannya jika diminta untuk melatih/menjadi nara sumber dalam pelatihan di masyarakat sesuai kompetensi yang dimiliki.

Kinerja dosen yang kurang juga dipengaruhi oleh pengetahuan yang kurang, untuk saran yang dapat diberikan adalah

- a. Meningkatkan pengetahuan dosen yang berkaitan dengan tugas tridharma perguruan tinggi, khususnya dibidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan dan memfasilitasi dosen untuk melaksanakan penelitian baik dengan bimbingan khusus dari konsultan maupun teman sejawat dan pimpinan yang sudah berpengalaman di bidangnya.
  - b. Tidak membatasi jumlah dosen yang ingin melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat hanya karena perbedaan status jabatan dosen.
  - c. Meningkatkan pengetahuan dapat dilakukan dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dosen.
  - d. Hindari mengikuti pelatihan hanya sekedar partisipasi, dan tidak ada tindak lanjut dari pimpinan.
2. Selain variabel masa kerja dan pengetahuan, insentif juga bermakna mempengaruhi kinerja dosen, solusi yang dapat dilakukan adalah
- a. Memberikan besarnya insentif sesuai dengan hasil kinerja dosen, artinya dosen yang produktif dan menyelesaikan tugas tridharma perguruan tinggi dengan baik harus mendapatkan insentif yang besar.
  - b. Memberikan insentif yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam pembelajaran harus tepat waktu. Hindari pemberian insentif yang dikumulatikan dalam satu semester/pertahun.
  - c. Perlunya pimpinan dan jajaran manajemen untuk memperhatikan insentif yang diterima oleh dosen apakah sudah sesuai atau belum dengan standar yang berlaku.

## DAPTAR REFERENSI

- Badra, W. I. dan Prawitasari E. J. (2005). *Hubungan antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akper Sorong*. Tesis. Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Berani Menanggung Resiko Profesional. Jakarta, 24 mei 2009. Pukul 22.00. <http://www.etikhidup.blogspot.com>
- Bilmoneva, L. dan Kusnanto H. (2006). *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru*. Tesis. Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2005). *Perencanaan Tenaga Kesehatan*. Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2006). *Upaya Mengevaluasi Kinerja Tenaga Kesehatan*. Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Instrumen Sertifikasi Dosen*. Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. (1999). *Surat Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 tentang Beban Kerja Normal Seorang Dosen Tetap*. Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Dermantio, E. (2009). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan*. Makalah Kolokium. Bogor.
- Devristya, M. H. (2009). *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Persepsi Karyawan Mengenai Kinerja Organisasi pada Radio CPP*. Magelang: Radionet.
- Dhewi, R. E. (2009). *Pengaruh Masa Kerja, Beban Mengajar, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Profesionalisme Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*. Tesis. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri. Malang.
- Dhynta, A. (2009). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Sumber Daya manusia Menurut Persepsi Kaerywan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Bandung*. 27 Oktober, 2009. Pukul 23.00. <http://hdl.handle.net/10364/737>

- Gaji Pokok Salah Satu Komponen Penggajian Karyawan yang Bekerja di Suatu Perusahaan. Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 22.00.  
<http://www.groups.yahoo.com/12220>
- Ghafur, A. dan Hanief S. (2008). *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di Indonesia Suatu Analisis Kebijakan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, J. L. (1999). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Green, L. W. and Kreuter, M. W. (2005). *Health Program Planning an Educational and Ecological Approach*. Fourth Edition. United States: McGraw Hill.
- Hafizurrachman, H. M. (2007). *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubungan Minat dengan Kinerja. Jakarta, 26 Mei 2009. Pukul 04.13.  
<http://zanikhan.multiply.com/profile>
- Hurber, D. (1996). *Leadership and Nursing Care Management*. United States: WB. Saunders Company.
- Hurlock, (1999) *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Indrajit, R. E. dan Djokopranoto. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Indrawati, Y. (2006). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Matematika Atas Kota Palembang*. Alumni Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

- Irfan. (2003). *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Keperawatan dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran pada Politeknik Kesehatan Kupang, Nusa Tenggara Timur*. Tesis. <http://www.mikm-undip.or.id>
- Jess dan Feist. (2006). *Kepribadian akan Menjadi Penentu Karir Individu*. Jakarta, 12 Januari 2010. Pukul 21.00. <http://Www.yourdictionary.com>
- Johanis, Y. E. (2003). *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akademi Keperawatan Pemerintah Daerah Kotawaringin Timur Sampit*, Tesis. Kalimantan Barat.
- Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Jakarta III. (2007). *Survei Evaluasi Kinerja Dosen 2008*. Jakarta.
- Khairulmaddy. (2009). *Kehadiran dalam Kerjasama*. Jakarta, 9 April 2009 Pukul 23.00. <http://www.kanalom.blospot.com>
- Koentjoro, T. (2007). *Regulasi Kesehatan Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta, 9 April 2009. Pukul 22.30 <http://www.epsikologi.com>
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Tipe Kepribadian Manusia*. Jakarta, 9 April 2009. Pukul 22.30 <http://www.e-psikologi.com/usia/090402.htm>.
- Kusumastuti, D. (2001). *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya dosen Sebagai Penjamin Mutu Di Perguruan Tinggi Studi tentang Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Dosen yang Berorientasi pada Mutu dengan Moderator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya di Institut Teknologi Bandung*. Disertasi. Program Pascasarjana Institut Teknologi Bandung.
- Lahirkan Pemimpin Pemberani. Jakarta, 24 mei 2009. Pukul 22.30. <http://www.ammufatih.blogspot.com>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Maryani, D. dan Supomo, B. (2001). *Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No.1.
- Mathis, R. L. dan Jackson J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.



- Maulana, A. (2009). *Bagaimana Keyakinan Membawa Kesuksesan*. Jakarta, 3 Maret 2009. Pukul 20.00. <http://www.ariefmaulana.com>
- Mejia, G. L. R., Balkin, D. B. dan Cardy, R. L. (1995). *Managing Human Resource*. United States of America: Prentice Hall, Inc.
- Minardi. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miru, S. (2006). *Kajian Kepemimpinan dengan Total Quality Management Perusahaan Gold Storage Ekasportir Udang Di Makassar*. ISSN 0852-8144 Vol 3 No. 1 : 53 – 60
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Novrida, D. (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 890/Menkes/Per/VIII/2007. *Struktur Organisasi Politeknik Kesehatan*.
- Politeknik Tenaga Kesehatan Jakarta III. (2006). *Rencana Strategis Politeknik Kesehatan Jakarta III*. Jakarta.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, I. (2008). *Manajemen Strategi*. Cetakan Kedua. CV. Vrama Widya. Bandung.
- Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan. (2005). *Profil Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan*. Jakarta.
- Rifai, M. (2009). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur*. Disertasi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jawa Timur.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sabri, L. dan Hastono, S. P. (2008). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sanjaya, W. (2007). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sarana dan Fasilitas Kantor. Jakarta, 24 Mei 2009. Pukul 23.00  
<http://wwwgroups.yahoo.com>.
- Siagian, S. P. (1998). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sistem pembelajaran elektronik atau e-pembelajaran (*Electronic learning*). Jakarta, 20 Nopember 2009. Pukul 10.01. [id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran\\_elektronik..](http://id.wikipedia.org/wiki/Pembelajaran_elektronik..)
- Soedijarto. (2008). *Kemampuan Profesional Guru yang Sesuai dengan Upaya Peningkatan Relevansi dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: ISPI.
- Soeroso, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujanto, A., Lubis, H, dan Hadi, T. (2006). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo, H dan Hakim, A. (2009). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jawa Tengah.
- Sulung, N. dan Sanusi, R. (2007). *Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang*. Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Tjiptono, F. dan Diana, A. (2003). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Universitas Gunadarma, (2009). *Prosedur Monitoring Dosen Pemberian Insentif*. Jakarta: Gunadarma.
- Umar, H. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif Kuantitatif dan Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosamidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- World Health Organization. (2000). *Design and Implementation of Health Information System, Geneva*.
- Yulianti, L. A. (2001). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Petugas Kesehatan terhadap Prosedur Tetap Pelayanan ISPA di Tujuh Puskesmas Pelaksana QA di Kota Palembang*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Zainul, Handono, D. dan Subargus, A. (2008). *Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu*. Tesis. Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Zainun, B. (1994). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Aksara Baru.



## Lampiran 1: Surat Penjelasan Peneliti

**SURAT PENJELASAN PENELITI UNTUK RESPONEDEN  
TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA DOSEN JURUSAN KEBIDANAN POLTEKKES  
JAKARTA TAHUN 2009**

Bapak,Ibu/dan Saudara/i yang saya hormati,

Saya mahasiswa progam pasca sarjana Jurusan Mutu Layanan kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, sedang melakukan penelitian tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Depkes Jakarta Tahun 2009. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka menyusun tesis yang merupakan tugas akhir dari program pasca sarjana.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk menjawab wawancara dan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada. Kejujuran jawaban akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi penelitian ini, dan semoga hasilnya juga dapat berguna untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak institusi pendidikan. Jawaban-jawaban yang saudara berikan tidak akan mempengaruhi penilaian institusi terhadap diri Saudara dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian prestasi kerja.

Saya akan menjamin kerahasiaan setiap jawaban kuesioner dari Bapak/Ibu/Saudara yang berpartisipasi dalam proses penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

## Lampiran 2: Surat Persetujuan Responden

**SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN DALAM PENELITIAN  
TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA DOSEN JURUSAN KEBIDANAN POLTEKKES  
JAKARTA TAHUN 2009**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah

Nama : .....

Poltekkes Depkes Jakarta : .....

Bersedia menjadi responden dalam proses penelitian tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Depkes Jakarta Periode 2009. Surat persetujuan ini saya tanda tangani setelah mendapatkan penjelasan dari pihak peneliti tentang tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan ditanda tangani untuk dipergunakan sesuai kebutuhan peneliti.

Hormat Saya,  
Responden

(.....)

## Lampiran 3: Kuesioner Variabel Independen

**INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA FAKTOR-FAKTOR  
YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA DOSEN  
JURUSAN KEBIDANAN POLTEKKES JAKARTA TAHUN 2009**

<b>NAMA RESPONDEN</b>	: .....
<b>ASAL INSTITUSI</b>	: <b>POLTEKKES JAKARTA I/III</b>

**Petunjuk pengisian kuesioner :**

1. Bacalah dengan teliti pertanyaan/ Pernyataan pada setiap nomor kuesioner
2. Pilih jawaban sesuai dengan petunjuk yang dicantumkan pada setiap komponen yang dicetak tebal.
3. Isilah semua pertanyaan/ pernyataan, usahakan jangan ada pertanyaan/ pernyataan yang kosong, karena jawaban saudara sangat berarti untuk penelitian ini.

(Lanjutan )

- A. Untuk pernyataan nomor 1 s/d 12, pilihlah jawaban yang benar menurut saudara, dengan memberi tanda check list (V) pada kolom **ya** dan pada kolom **tidak** apabila jawaban salah.

### Pengetahuan

1. Yang termasuk fokus utama desain kurikulum teknologis adalah :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Efektifitas program		
b. Metode		
c. Materi tujuan pendidikan		
d. Sumber daya manusia		

2. Pengembangan kurikulum yang diawali oleh inisiatif dari bawah disebut :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Top down		
b. Grass root		
c. Sistem		
d. Deduktif		

3. Dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik yang memiliki perbedaan, merupakan fungsi kurikulum :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Pendidikan umum		
b. Suplement		
c. Eksplorasi		
d. Kreatif		

4. Bentuk pertanyaan yang termasuk evaluasi pengetahuan domain pemahaman adalah :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Sebutkan dua jenis pemeriksaan laboratorium pada ibu hamil		
b. Sebutkan diagnose kebidanan dari tanda dan gejala yang terdapat pada pasien tersebut		
c. Jelaskan tandat-tanda pasti dalam kehamilan		
d. Apa analisa saudara dari tabel tersebut		

(Lanjutan )

5. Aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang peserta didik yang kompeten adalah :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Pengetahuan		
b. Kemampuan		
c. Psikomotor		
d. Afektif		

6. Komponen sistem kurikulum terdiri dari :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Tujuan		
b. Isi		
c. Media		
d. Metode		

7. Tahapan melakukan penelitian meliputi :

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Membuat proposal penelitian		
b. Uji coba proposal penelitian		
c. Mengumpulkan data penelitian		
d. Membuat laporan hasil penelitian		

8. Yang termasuk teknik sampling jenis non probability sampling adalah

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Stratified random sampling		
b. Simple random sampling		
c. Sampling incidental		
d. Snowball sampling		

9. Yang termasuk bentuk desain quasi eksperimen adalah

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Time-Series design		
b. Pre eksperimen		
c. Faktorial eksperimen		
d. Nonequivalen control group design		

(Lanjutan )



10. Berbagai skala pengukuran yang dapat digunakan dalam instrument pengumpulan data adalah

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Skala deferensial		
b. Skala guttman		
c. Skala linkert		
d. Skala interval		

11. Kerangka berfikir yang baik harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Variabel yang akan diteliti		
b. Menunjukkan hubungan antar variable yang akan diteliti		
c. Ada teori yang mendasari		
d. Hubungan antar variable selalu positif		

12. Tahapan melakukan pengabdian masyarakat adalah

PILIHAN JAWABAN	YA	TIDAK
a. Membuat proposal pengabdian masyarakat		
b. Mengidentifikasi masalah dan kebutuhan masyarakat		
c. Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat		
d. Membuat laporan supervisi pimpinan		

(Lanjutan )

B. Untuk pernyataan nomor 13 s/d 24, pilih salah satu jawaban yang sesuai menurut saudara, dengan memberi tanda check list (V) pada kolom angka 1, 2, 3 atau 4.

**Keterangan angka**

**1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju. 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju**

**Sikap**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		1	2	3	4
13.	Sebelum pembelajaran semester dimulai, setiap dosen wajib membuat satuan acara perkuliahan terlebih dahulu.				
14.	Memberikan kuliah sesuai dengan jadwal yang tercantum dalam silabus sangat penting untuk mahasiswa				
15.	Pembelajaran yang baik harus berfokus pada peserta didik				
16.	Waktu pelaksanaan UAS harus sesuai dengan kalender akademik yang berlaku.				
17.	Dosen harus memberikan nilai hasil belajar mahasiswa kepada bagian akademik sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
18.	Umpan balik dari mahasiswa kepada dosen sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen				
19.	Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib membuat proposal sebelum melaksanakan penelitian				
20.	Dosen wajib melaksanakan penelitian secara berkala.				
21.	Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal.				
22.	Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat proposal terlebih dahulu				
23.	Dosen wajib melaksanakan pengabdian masyarakat secara berkala				
24.	Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat laporan hasil				

(Lanjutan )

C. Untuk pernyataan nomor 25 s/d 36, pilih salah satu jawaban yang sesuai menurut saudara, dengan memberi tanda check list (V) pada kolom angka 1, 2, 3 atau 4.

**Keterangan angka**

**1 = sangat tidak setuju    2 = tidak setuju    3 = setuju    4 = sangat setuju**

**Motivasi**

NO	PERNYATAAN	NILAI			
		1	2	3	4
25.	Agar tugas memberikan kuliah lancar, maka saudara membuat silabus sebelum perkuliahan semester dimulai.				
26.	Saudara ingin diterima oleh mahasiswa sebagai dosen yang baik, sehingga saudara memberikan perkuliahan tepat waktu.				
27.	Saudara akan merasa bersalah bila tidak hadir dalam kegiatan perkuliahan.				
28.	Saudara ingin dikatakan disiplin, sehingga saudara memberikan nilai hasil belajar mahasiswa tepat waktu kepada bagian akademik.				
29.	Kritikan dari mahasiswa terhadap diri saudara, membuat saudara ingin memperbaiki diri dalam melaksanakan tugas				
30.	Insentif (honor) yang saudara peroleh sekarang ini, membuat saudara bertambah rajin untuk memberikan perkuliahan				
31.	Adanya penghargaan dosen teladan, mendorong saudara menjadi lebih baik melaksanakan tugas sebagai dosen				
32.	Pujian terhadap hasil kerja sebagai dosen, membuat saudara bertambah semangat melaksanakan tugas.				
33.	Penelitian yang saudara lakukan bertujuan agar saudara mendapatkan nilai tambah untuk kenaikan pangkat				
34.	Pengabdian masyarakat yang saudara lakukan bertujuan agar saudara mendapatkan nilai tambah untuk kenaikan pangkat				
35.	Adanya dana kegiatan penelitian membuat saudara rajin melakukan penelitian secara berkala.				
36.	Adanya dana kegiatan pengabdian masyarakat membuat saudara rajin melakukan pengabdian masyarakat secara berkala				

(Lanjutan )

D. Untuk pernyataan nomor 37- 39, pilih salah satu jawaban yang sesuai menurut saudara, dengan memberi tanda check list (V) pada kolom ya atau tidak..

NO	JENIS PELATIHAN YANG DIKUTI 2 TAHUN TERAKHIR	YA	TIDAK
37.	Pelatihan tentang pembelajaran/Pendidikan : a. Berkaitan dengan metodologi b. Berkaitan dengan substansi/materi mata kuliah yang diajar.		
38.	Pelatihan tentang [enelitian : a. Berkaitan dengan metodologi b. Berkaitan dengan substansi/materi penelitian		
39.	Pelatihan tentang pengabdian masyarakat : a. Berkaitan dengan metodologi b. Berkaitan dengan substansi/materi pengabdian masyarakat		

E. Untuk pernyataan nomor 40 - 51, pilih salah satu jawaban yang sesuai menurut saudara, dengan memberi tanda check list (V) pada kolom 1, 2, 3, atau 4

**Keterangan :**

**1 = sangat tidak baik      2 = tidak baik      3 = baik      4 = sangat baik**

**Sarana dan fasilitas**

NO	PERNYATAAN	NILAI			
		1	2	3	4
40.	Kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran di kelas				
41.	Kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pembelajaran di laboratorium				
42.	Kenyamanan ruang kelas				
43.	Kenyamanan ruang laboratorium				
44.	Jumlah ruang kuliah sesuai dengan jumlah kelas mahasiswa				
45.	Kenyamanan ruangan untuk kerja dosen				
46.	Kelengkapan fasilitas untuk kerja dosen				
47.	Teknologi fasilitas sesuai untuk kerja dosen				
48.	Keberadaan ruangan untuk diskusi dosen				
49.	Fasilitas kendaraan operasional (transportasi) untuk melaksanakan tugas				

(Lanjutan )

**Kehadiran**

50.	Kehadiran Dosen di kantor	>90%	4
		86 – 90%	3
		75 – 85%	2
		<75%	1

**Insentif**

51. Pendapatan lain yang saudara terima setiap bulan, selain gaji dan tunjangan fungsional dosen kira-kira Rp.....



## Lampiran 4: Kuesioner Variabel Dependen

**Instrumen Penilaian Kinerja Dosen**  
**Jurusan Kebidanan Poltekkes Jakarta I/III**  
**Tahun .....**

Nama Dosen : \_\_\_\_\_

NIP : \_\_\_\_\_

Tanggal penilaian : \_\_\_\_\_

No	Kinerja Yang Dinilai	Prestasi	Nilai
1.	Membuat rencana pembelajaran	Selesai > 90%	4
		Selesai 86 - 90%	3
		Selesai 75 - 85%	2
		Selesai < 75%	1
2.	Ketepatan dalam membuat rencana pembelajaran	Sebelum perkuliahan semester	4
		Selama perkuliahan semester	2
		Setelah perkuliahan semester	1
3.	Membuat bahan ajar	>90%	4
		86 – 90%	3
		75 – 85%	2
		<75%	1
4.	Ketepatan membuat bahan ajar	Sebelum perkuliahan semester	4
		Selama perkuliahan semester	2
		Setelah perkuliahan semester	1
5.	Kehadiran mengajar di kelas	>90%	4
		86 – 90%	3
		75 – 85%	2
		<75%	1
6.	Kedisiplinan menyerahkan naskah soal ujian	≤ 7 hari sebelum ujian	4
		5-6 hari sebelum ujian	3
		3-4 hari sebelum ujian	2
		<3 hari sebelum ujian	1

(Lanjutan)

7.	Kedisiplinan menyerahkan nilai ujian	Tepat waktu	4
		Terlambat 1 – 3 hari	3
		Terlambat 4 – 6 hari	2
		Terlambat 7 – 10 hari	1
8.	Hasil penilaian umpan balik mahasiswa	Sangat baik	4
		Baik	3
		Cukup	2
		Kurang	1
9.	Pembimbingan tugas akhir akhir mahasiswa	>90%	4
		86 – 90%	3
		75 – 85%	2
		<75%	1
10.	Melaksanakan tugas pengawasan ujian tulis/praktik	Melaksanakan	4
		Tidak melaksanakan	1
11.	Menhuji tugas akhir mahasiswa	Menguji	4
		Tidak menguji	1
12.	Membuat proposal penelitian	>1	4
		1	2
		Belum membuat	1
13.	Melaksanakan penelitian	>1	4
		1	2
		Belum melaksanakan	1
14.	Menghasilkan karya penelitian	>1	4
		1	2
		Belum menghasilkan	1
15.	Mempublikasikan hasil penelitian ke dalam jurnal/majalah	Sudah pernah dipublikasikan	4
		Belum pernah dipublikasikan	1
16.	Membuat tulisan dalam jurnal/majalah	>1	4
		1	2
		Belum membuat	1
17.	Membuat buku yang dihak patenkan oleh penerbit	>1	4
		1	2
		Belum membuat	1
18.	Membuat proposal pengabdian masyarakat	>1	4
		1	2
		Belum membuat	1

(lanjutan)

19.	Melaksanakan pengabdian masyarakat	>1	4
		1	2
		Belum melaksanakan	1
20.	Membuat laporan pengabdian masyarakat	>1	4
		1	2
		Belum membuat	1
21.	Memberikan pelatihan/menjadi nara sumber dalam pelatihan di masyarakat	>1	4
		1	2
		Belum pernah	1
	<b>Jumlah Nilai No 1 – 21</b>		
22.	Faktor pengurangan nilai	SP	4
		ST 3	3
		ST 2	2
		ST 1	1
	<b>Jumlah Akhir nilai (<math>\Sigma</math> Nilai 1 – 21) dikurangi Nilai no. 22</b>		

NO	PENILAI	JABATAN	TTD
1			
2			
3			
4			
5			



## Lampiran 5: Analisis Validitas dan Reliabilitas

**Reliability****Notes**

Output Created		05-APR-2010 19:02:51
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.thesis\Hasil_analisa\Validasi.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 /FORMAT=NOLABELS  /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.05
	Memory Available	524288 bytes
	Largest Contiguous Area	524288 bytes
	Workspace Required	608 bytes

**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

(Lanjutan)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	5.8000	9.407	.461	.799
p2	5.8667	9.844	.322	.812
p3	5.7333	8.547	.773	.769
p4	5.9000	9.472	.459	.799
p5	5.7667	9.289	.501	.795
p6	5.3333	11.333	-.175	.832
p7	5.7000	8.355	.854	.761
p8	5.9000	11.266	-.124	.847
p9	5.8000	8.924	.632	.783
p10	5.8000	8.993	.607	.785
p11	5.7000	9.183	.544	.791
p12	5.6333	9.206	.556	.791

Dari hasil uji validita, ada dua item yang tidak valid ( nilai korelasi < 0.361), yaitu P6 dan P8. Kedmudian kedua pertanyaan tersebut dikeluarkan dari analisis. Setelah didapat item yang valid kemudian dihitung nilai reliabilitas, didapat nilai alpha cronbath 0.867.

(Lanjutan)

## Reliability

### Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	4.5000	9.776	.456	.864
p2	4.5667	9.978	.399	.868
p3	4.4333	8.875	.777	.838
p4	4.6000	9.766	.482	.862
p5	4.4667	9.499	.550	.857
p7	4.4000	8.731	.838	.832
p9	4.5000	9.362	.600	.852
p10	4.5000	9.362	.600	.852
p11	4.4000	9.421	.584	.854
p12	4.3333	9.609	.537	.857

(Lanjutan)

**Reliability****Notes**

Output Created		05-APR-2010 19:05:33
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.tesis\Hasil_analisa\Validasi.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 /FORMAT=NOLABELS  /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.03
	Memory Available	524288 bytes
	Largest Contiguous Area	524288 bytes
	Workspace Required	608 bytes

**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

(Lanjutan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	38.3333	17.057	.555	.872
s2	38.2333	16.737	.754	.864
s3	38.3667	17.206	.421	.879
s4	38.4000	16.869	.489	.875
s5	38.4000	16.248	.740	.862
s6	38.4667	16.740	.505	.874
s7	38.4000	15.972	.817	.858
s8	38.6667	15.954	.564	.872
s9	38.9333	16.961	.477	.876
s10	38.7333	16.340	.503	.876
s11	38.7000	16.148	.594	.869
s12	38.7333	15.651	.648	.866

(Lanjutan)

**Reliability****Notes**

Output Created		05-APR-2010 19:12:35
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.tesis\Hasil_analisa\Validasi.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=m1 m2 m3 m4 m5 m6 m7 m8 m9 m10 m11 m12 /FORMAT=NOLABELS  /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.05
	Memory Available	524288 bytes
	Largest Contiguous Area	524288 bytes
	Workspace Required	608 bytes

**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

(Lanjutan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	34.7333	19.375	.464	.836
m2	34.8000	19.407	.428	.838
m3	34.9000	19.128	.408	.839
m4	35.0333	18.792	.430	.838
m5	34.8667	19.430	.408	.839
m6	35.7333	16.616	.575	.829
m7	35.4333	18.185	.592	.827
m8	35.3667	18.309	.654	.824
m9	35.2667	18.340	.445	.838
m10	35.3667	18.102	.452	.838
m11	35.6000	17.214	.654	.820
m12	35.6667	16.920	.676	.818

(Lanjutan)

## Reliability

### Notes

Output Created		05-APR-2010 19:14:25
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.tesis\Hasil_analisa\Validasi.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10 /FORMAT=NOLABELS  /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.05
	Memory Available	524288 bytes
	Largest Contiguous Area	524288 bytes
	Workspace Required	512 bytes

### Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.



(Lanjutan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	24.6667	12.989	.563	.896
f2	24.6000	13.076	.550	.897
f3	24.9000	11.748	.738	.885
f4	24.8000	12.372	.661	.890
f5	24.9667	13.068	.398	.906
f6	25.0000	11.517	.836	.878
f7	25.0667	11.789	.718	.886
f8	25.1000	11.472	.799	.880
f9	25.0333	12.102	.561	.898
f10	25.1667	11.385	.721	.886

## Lampiran 6: Hasil Pengolahan Data SPSS

## NPar Tests

		Notes
Output Created		05-APR-2010 23:59:09
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.thesis\Hasil_analisa\Data-1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)= masa hadir inten tahu skp motiv sar kinerja1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Elapsed Time	0:00:00.03
	Number of Cases Allowed(a)	47662

a Based on availability of workspace memory.

(Lanjutan)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Masa kerja	Kehadiran	Intensif	Pengertian	Sikap	Motivasi	Sarana & Fasilitas	Kinerja
N		58	58	58	58	58	58	58	58
Normal Parameters(a,b)	Mean	17.793	2.8621	1.5453	6.1207	3.5470	3.2398	2.7948	52.569
	Std. Deviation	11.605	.73624	.64473	2.42123	.37598	.41979	.53061	6.9965
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.229	.215	.178	.132	.091	.160	.162
	Positive	.163	.224	.215	.103	.114	.091	.160	.054
	Negative	-.087	-.229	-.191	-.178	-.132	-.083	-.095	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.239	1.748	1.637	1.354	1.009	.692	1.217	1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093	.004	.009	.051	.261	.724	.103	.093

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

(Lanjutan)

## Frequencies

### Notes

Output Created		05-APR-2010 23:59:14
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.thesis\Hasil_analisa\Data-1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES   VARIABLES=masa hadir   inten tahu skp motiv sar kinerjajal   /FORMAT=NOTABLE   /STATISTICS=MEAN   MEDIAN   /ORDER= ANALYSIS . </pre>
Resources	Elapsed Time	0:00:00.03
	Total Values Allowed	149796

(Lanjutan)

**Statistics**

		Masa kerja	Kehadiran	Intensif	Pengetahuan	Sikap	Motivasi	Sarana & Fasilitas	Kinerja
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		17.793	2.8621	1.5453	6.1207	3.5470	3.2398	2.7948	52.5690
Median		17.000	3.0000	1.5000	7.0000	3.6364	3.2727	2.7000	53.0000

**Statistics**

		Masa kerja	Intensif	Kinerja	Pengetahuan	Sikap	Motivasi	Sarana & Fasilitas
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		17.7931	1.5453	52.5690	6.1207	3.5470	3.2398	2.7948
Median		17.0000	1.5000	53.0000	7.0000	3.6364	3.2727	2.7000
Mode		7.00	2.00	53.00	8.00	4.00	3.36	3.00
Std. Deviation		11.60574	.64473	6.99652	2.42123	.37598	.41979	.53061
Minimum		2.00	.70	35.00	1.00	2.36	2.45	2.10
Maximum		39.00	3.00	67.00	11.00	4.00	4.00	4.00
Sum		1032.00	89.63	3049.00	355.00	205.73	187.91	162.10

(Lanjutan)

**ANALISIS UNIVARIATE****Tables****Notes**

Output Created		05-APR-2010 19:40:52
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.thesis\Hasil_analisa\Data-1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Syntax		<p>TABLES</p> <p>/FORMAT BLANK</p> <p>MISSING('.') /TABLES</p> <p>( p1 + p2 + p3 + p4 + p5 + p6 + p7 + p8 + p9 + p10 + p11 + p12 )</p> <p>BY</p> <p>(LABELS) &gt; (STATISTICS)</p> <p>/STATISTICS COUNT</p> <p>((F5.0) 'Count' ) .</p>
Resources	Elapsed Time	0:00:00.13

(Lanjutan)

	Salah Count	Benar Count
Yang termasuk fokus utama desain kurikulum teknologis adalah	32	26
Pengembangan kurikulum yang diawali oleh inisiatif dari bawah disebut	28	30
Dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik yang memiliki perbedaan, merupakan fungsi kurikulum	36	22
Bentuk pertanyaan yang termasuk evaluasi pengetahuan domain pemahaman adalah	34	24
Aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang peserta didik yang kompeten adalah	27	31
Tahapan melakukan penelitian meliputi	27	31
Yang termasuk bentuk desain quasi eksperimen adalah	47	11
Berbagai skala pengukuran yang dapat digunakan dalam instrument pengumpulan data adalah	37	21
Kerangka berfikir yang baik harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut	19	39
Tahapan melakukan pengabdian masyarakat adalah	17	41

(Lanjutan)

**Tables****Notes**

Output Created		05-APR-2010 19:41:19
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.tesis\Hasil_analisa\Data-1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Syntax		<p>TABLES</p> <p>/FORMAT BLANK</p> <p>MISSING('.') /TABLES</p> <p>( s1 + s2 + s3 + s4 + s5 + s6 + s7 + s8 + s9 + s10 + s11 + s12 ) BY</p> <p>(LABELS) &gt;</p> <p>(STATISTICS)</p> <p>/STATISTICS</p> <p>COUNT ((F5.0) 'Count' ) .</p>
Resources	Elapsed Time	0:00:00.14



(Lanjutan)

	2.00	3.00	4.00
	Count	Count	Count
Sebelum pembelajaran semester dimulai, setiap dosen wajib membuat satuan acara perkuliahan terlebih dahulu.		10	48
Memberikan kuliah sesuai dengan jadwal yang tercantum dalam silabus sangat penting untuk mahasiswa	1	9	48
Pembelajaran yang baik harus berfokus pada peserta didik	1	20	37
Waktu pelaksanaan UAS harus sesuai dengan kalender akademik yang berlaku	3	16	39
Dosen harus memberikan nilai hasil belajar mahasiswa kepada bagian akademik sesuai dengan waktu yang ditentukan		18	40
Umpan balik dari mahasiswa kepada dosen sangat penting untuk meningkatkan kinerja dosen	1	19	38
Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib membuat proposal sebelum melaksanakan penelitian	1	15	42
Dosen wajib melaksanakan penelitian secara berkala.	4	25	29
Setiap dosen yang melaksanakan penelitian wajib mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal	5	33	20
Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat proposal terlebih dahulu	8	25	25
Dosen wajib melaksanakan pengabdian masyarakat secara berkala	3	27	28
Setiap dosen yang ikut serta melaksanakan pengabdian masyarakat wajib membuat laporan hasil	8	24	26

(Lanjutan)

## Tables

### Notes

Output Created		05-APR-2010 19:41:50
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Acer\My Documents\Analisa Data2\FKM-2010\Bu Ning-prop.tesis\Hasil_analisa\Data-1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Syntax		<p>TABLES</p> <p>/FORMAT BLANK</p> <p>MISSING('.') /TABLES</p> <p>( m1 + m2 + m3 + m4 + m5 + m6 + m7 + m8 + m9 + m10 + m11 + m12 ) BY</p> <p>(LABELS) &gt;</p> <p>(STATISTICS)</p> <p>/STATISTICS</p> <p>COUNT ((F5.0) 'Count') .</p>
Resources	Elapsed Time	0:00:00.06

(Lanjutan)

Jenis variable		Count	Col %
Kinerja	Kurang	21	36.2%
	Baik	37	63.8%
Group Total		58	100.0%
Masa Kerja	Baru	28	48.3%
	Lama	30	51.7%
Group Total		58	100.0%
Kehadiran	Kurang	20	34.5%
	Baik	38	65.5%
Group Total		58	100.0%
Pengetahuan	Kurang	28	48.3%
	Baik	30	51.7%
Group Total		58	100.0%
Sikap	Kurang	27	46.6%
	Baik	31	53.4%
Group Total		58	100.0%
Motivasi	Kurang	27	46.6%
	Baik	31	53.4%
Group Total		58	100.0%
Sarana & fasilitas	Kurang	30	51.7%
	Baik	28	48.3%
Group Total		58	100.0%
Intensif	Kecil	27	46.6%
	Besar	31	53.4%
Group Total		58	100.0%
Pelatihan	Belum Pernah	5	8.6%
	Pernah	53	91.4%
Group Total		58	100.0%
Desain pekerjaan	Tidak ada jabatan lain	40	69,0%
	Ada jabatan lain	18	31,0%
Group Total		58	100.0%

(Lanjutan)

**ANALISIS BIVARIATE****1. Masa kerja \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Masa Kerja	Baru	Count	5	23	28
		% within Masa Kerja	17.9%	82.1%	100.0%
	Lama	Count	16	14	30
		% within Masa Kerja	53.3%	46.7%	100.0%
Total	Kerja	Count	21	37	58
		% within Masa Kerja	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.892(b)	1	.005		
Continuity Correction(a)	6.430	1	.011		
Likelihood Ratio	8.202	1	.004		
Fisher's Exact Test				.007	.005
Linear-by-Linear Association	7.755	1	.005		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.14.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Masa Kerja (Baru / Lama)	.190	.057	.634
For cohort Kinerja = Kurang	.335	.141	.793
For cohort Kinerja = Baik	1.760	1.157	2.678
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**2. Pengetahuan \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Pengetahuan	Kurang	Count	20	8	28
		% within Pengetahuan	71.4%	28.6%	100.0%
	Baik	Count	1	29	30
		% within Pengetahuan	3.3%	96.7%	100.0%
Total		Count	21	37	58
		% within Pengetahuan	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	29.075(b)	1	.000		
Continuity Correction(a)	26.202	1	.000		
Likelihood Ratio	33.662	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	28.574	1	.000		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.14.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pengetahuan (Kurang / Baik)	72.500	8.399	625.835
For cohort Kinerja = Kurang	21.429	3.076	149.296
For cohort Kinerja = Baik	.296	.164	.533
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**3. Sikap \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Sikap	Kurang	Count	13	14	27
		% within Sikap	48.1%	51.9%	100.0%
	Baik	Count	8	23	31
		% within Sikap	25.8%	74.2%	100.0%
Total		Count	21	37	58
		% within Sikap	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.119(b)	1	.077		
Continuity Correction(a)	2.226	1	.136		
Likelihood Ratio	3.137	1	.077		
Fisher's Exact Test				.103	.068
Linear-by-Linear Association	3.065	1	.080		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.78.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Sikap (Kurang / Baik)	2.670	.886	8.046
For cohort Kinerja = Kurang	1.866	.914	3.809
For cohort Kinerja = Baik	.699	.460	1.062
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**4. Motivasi \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Motivasi	Kurang	Count	10	17	27
		% within Motivasi	37.0%	63.0%	100.0%
	Baik	Count	11	20	31
		% within Motivasi	35.5%	64.5%	100.0%
Total	Count	21	37	58	
	% within Motivasi	36.2%	63.8%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.015(b)	1	.902		
Continuity Correction(a)	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.015	1	.902		
Fisher's Exact Test				1.000	.559
Linear-by-Linear Association	.015	1	.903		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.78.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Motivasi (Kurang / Baik)	1.070	.366	3.128
For cohort Kinerja = Kurang	1.044	.527	2.068
For cohort Kinerja = Baik	.976	.661	1.441
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**5. Kehadiran \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Kehadiran	Kurang	Count	15	5	20
		% within Kehadiran	75.0%	25.0%	100.0%
	Baik	Count	6	32	38
		% within Kehadiran	15.8%	84.2%	100.0%
Total		Count	21	37	58
		% within Kehadiran	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19.889(b)	1	.000		
Continuity Correction(a)	17.408	1	.000		
Likelihood Ratio	20.292	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	19.546	1	.000		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.24.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kehadiran (Kurang / Baik)	16.000	4.207	60.856
For cohort Kinerja = Kurang	4.750	2.185	10.327
For cohort Kinerja = Baik	.297	.137	.642
N of Valid Cases	58		



(Lanjutan)

**6. Desain pekerja \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Disain Pekerjaan	Tdk ada jabatan lain	Count	16	24	40
		% within Disain Pekerjaan	40.0%	60.0%	100.0%
	Ada jabatan lain	Count	5	13	18
		% within Disain Pekerjaan	27.8%	72.2%	100.0%
Total		Count	21	37	58
		% within Disain Pekerjaan	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.803(b)	1	.370		
Continuity Correction(a)	.361	1	.548		
Likelihood Ratio	.822	1	.365		
Fisher's Exact Test				.556	.277
Linear-by-Linear Association	.789	1	.374		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.52.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Disain Pekerjaan (Tdk ada jabatan lain / Ada jabatan lain)	1.733	.517	5.812
For cohort Kinerja = Kurang	1.440	.624	3.322
For cohort Kinerja = Baik	.831	.567	1.218
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**7. Pelatihan \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Pelatihan	Belum Pernah	Count	2	3	5
		% within Pelatihan	40.0%	60.0%	100.0%
	Pernah	Count	19	34	53
		% within Pelatihan	35.8%	64.2%	100.0%
Total		Count	21	37	58
		% within Pelatihan	36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.034(b)	1	.854		
Continuity Correction(a)	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.034	1	.854		
Fisher's Exact Test				1.000	.602
Linear-by-Linear Association	.033	1	.855		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.81.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pelatihan (Belum Pernah / Pernah)	1.193	.183	7.781
For cohort Kinerja = Kurang	1.116	.360	3.462
For cohort Kinerja = Baik	.935	.445	1.967
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**8. Insentif \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Insentif	Kecil	Count	16	11	27
		% within Insentif	59.3%	40.7%	100.0%
	Besar	Count	5	26	31
		% within Insentif	16.1%	83.9%	100.0%
Total	Count		21	37	58
	% within Insentif		36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.622(b)	1	.001		
Continuity Correction(a)	9.830	1	.002		
Likelihood Ratio	12.043	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.422	1	.001		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.78.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Insentif (Kecil / Besar)	7.564	2.218	25.798
For cohort Kinerja = Kurang	3.674	1.552	8.695
For cohort Kinerja = Baik	.486	.300	.785
N of Valid Cases	58		

(Lanjutan)

**9. Sarana dan fasilitas \* Kinerja****Crosstab**

			Kinerja		Total
			Kurang	Baik	
Sarana	Kurang	Count	15	15	30
		% within Sarana	50.0%	50.0%	100.0%
	Baik	Count	6	22	28
		% within Sarana	21.4%	78.6%	100.0%
Total	Count		21	37	58
	% within Sarana		36.2%	63.8%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.119(b)	1	.024		
Continuity Correction(a)	3.956	1	.047		
Likelihood Ratio	5.248	1	.022		
Fisher's Exact Test				.031	.023
Linear-by-Linear Association	5.030	1	.025		
N of Valid Cases	58				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.14.

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Sarana (Kurang / Baik)	<b>3.667</b>	<b>1.159</b>	<b>11.603</b>
For cohort Kinerja = Kurang	<b>2.333</b>	<b>1.054</b>	<b>5.164</b>
For cohort Kinerja = Baik	<b>.636</b>	<b>.424</b>	<b>.956</b>
N of Valid Cases	<b>58</b>		

(Lanjutan)

## ANALISIS MULTIVARIAT

## Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1(a)	Masa_krjj(1)	-3.024	1.502	4.054	1	.044	.049	.003	.923
	Kehadiran(1)	1.551	1.051	2.180	1	.140	4.718	.602	36.986
	Pengetahuan(1)	4.925	1.821	7.314	1	.007	137.711	3.880	488.369
	Sikap(1)	-1.005	1.295	.603	1	.438	.366	.029	4.630
	Insensif(1)	2.517	1.321	3.629	1	.057	12.389	.930	165.041
	Sarana(1)	.237	1.150	.042	1	.837	1.267	.133	12.084
	Constant	-.931	1.320	.498	1	.481	.394		
Step 2(a)	Masa_krjj(1)	-3.146	1.398	5.065	1	.024	.043	.003	.666
	Kehadiran(1)	1.574	1.044	2.273	1	.132	4.827	.624	37.361
	Pengetahuan(1)	4.992	1.802	7.673	1	.006	147.229	4.305	534.666
	Sikap(1)	-1.089	1.237	.775	1	.379	.336	.030	3.801
	Insensif(1)	2.567	1.303	3.885	1	.049	13.033	1.014	167.434
	Constant	-.770	1.051	.537	1	.464	.463		
Step 3(a)	Masa_krjj(1)	-2.818	1.332	4.475	1	.034	.060	.004	.813
	Kehadiran(1)	1.597	1.025	2.430	1	.119	4.939	.663	36.793
	Pengetahuan(1)	4.235	1.395	9.214	1	.002	69.087	4.484	164.382
	Insensif(1)	2.273	1.287	3.122	1	.077	9.712	.780	120.943
	Constant	-1.210	.962	1.582	1	.208	.298		
Step 4(a)	Masa_krjj(1)	-3.295	1.305	6.377	1	.012	.037	.003	.478
	Pengetahuan(1)	4.509	1.370	10.831	1	.001	90.872	6.196	132.803
	Insensif(1)	2.605	1.241	4.405	1	.036	13.529	1.188	154.037
	Constant	-.314	.680	.213	1	.644	.730		

a Variable(s) entered on step 1: Masa\_krjj, Kehadiran, Pengetahuan, Sikap, Insensif, Sarana dan fasilitas.