

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian mengenai kinerja dosen dilakukan peneliti terdahulu oleh Mei Caroline mahasiswi Universitas Soegijapranata Semarang, dengan judul “ Motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata Semarang Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kinerja Mengajar Dosen “. Rumusan masalahnya “ Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kinerja mengajar dosen dengan motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata? ”. Dalam penelitian tersebut variabel bebasnya (X) adalah persepsi terhadap kinerja dosen, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa. Pada penelitian ini, metode yang digunakan untuk analisis data adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut adalah ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja mengajar dosen dengan motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa psikologi . Semakin positif persepsi terhadap kinerja dosen maka semakin baik motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa psikologi dan sebaliknya.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti yang sekarang adalah variabel bebasnya sama-sama membahas tentang kinerja dosen dan variabel terikatnya juga membahas tentang motivasi belajar mahasiswa, penelitian yang sekarang juga menggunakan analisis data kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas

tentang kinerja dosen yang meliputi pemahaman pembelajaran, perancangan dan evaluasi pembelajaran. Sedangkan penelitian yang sekarang kinerja dosennya terbagi atas beberapa kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Robbins (2002:5) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai tanggung jawab, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan seseorang, bukan apa yang dihasilkan. Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Usman (2009: 488), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

### **2.2.2. Pengertian Kinerja Dosen**

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen. Berdasarkan pernyataan tentang pengertian kinerja sebagaimana tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dosen adalah unjuk kerja atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya. Lebih tepatnya, kinerja dosen dimaknai sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen sesuai dengan tata aturan yang mengikat di perguruan tinggi maupun perundangan-perundangan yang berlaku.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (dalam Situmorang), disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri darma Perguruan Tinggi).

Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, *et al.* (2001: 31) bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan.

### **2.2.3. Indikator Kinerja Dosen**

Indikator kinerja dosen menurut Mitchel dan Larson (1987:42) adalah :

#### **1. Kualitas hasil kerja :**

Kepuasan mahasiswa, pemahaman mahasiswa, prestasi mahasiswa

2. Kemampuan :

Penguasaan materi, penguasaan metode pembelajaran.

3. Prakarsa :

Berfikir positif, mewujudkan kreatifitas, pencapaian prestasi

4. Komunikasi :

Mutu pelayanan materi, penguasaan keadaan kelas

5. Ketepatan Waktu :

Waktu kedatangan, waktu pulang

#### **2.2.4. Kompetensi Yang Perlu Dimiliki Dosen**

Menurut Fattah (2000:19) kompetensi adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kompetensi merupakan pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat diamati dan diukur Jones (dalam Mukminan, 2003:2). Orang yang memiliki kompetensi berarti memiliki kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Demikian pula halnya dengan kompetensi yang perlu dimiliki dosen ditentukan dengan tugas yang diemban, yang meliputi tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Menurut Uno (2008:18), kinerja dosen dijabarkan kedalam tiga kategori, yaitu : kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Dewasa ini jabatan dosen telah diakui sebagai suatu profesi, hal ini sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen sebagai suatu profesi, tuntutan

kompetensi harus dimiliki dosen. Adapun pengukuran indikator kinerja dapat melihat dari kemampuan penguasaan kompetensi dosen yang tercantum dalam Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 bahwa kompetensi Guru dan Dosenitu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Pengukuran penilaian kinerja dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik menggunakan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, pengertian empat kompetensi yang dimaksud adalah :

### **1) Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, yang meliputi kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap mahasiswa, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya, menerapkan pembelajaran aktif, kreatif, menyenangkan, memanfaatkan media pembelajaran secara optimal. Indikator kompetensi pedagogik yang digunakan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dosen menjelaskan Rencana Acara Perkuliahan (RAP) di awal perkuliahan.
- b. Kemampuan dosen menyampaikan materi sesuai RAP.
- c. Kemampuan dosen menerapkan model pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

- d. Kemampuan dosen menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
- e. Kemampuan dosen memanfaatkan media pembelajaran secara optimal.
- f. Kemampuan dosen memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya dan menjawab.
- g. Kemampuan dosen melakukan penilaian hasil belajar secara adil dan transparan.
- h. Kesesuaian soal – soal ujian dengan materi yang dikuliahkan.

## **2) Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran mata kuliah secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan dosen dalam menguasai materi perkuliahan dan menyampaikannya dengan jelas, kemampuan dosen memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Indikator kompetensi profesional yang digunakan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dosen menguasai substansi mata kuliah.
- b. Kemampuan dosen menyampaikan materi perkuliahan dengan jelas.
- c. Kemampuan dosen menggunakan atau memanfaatkan ICT.
- d. Kemampuan dosen menguasai berbagai jenis Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT).
- e. Kemampuan dosen menyusun substansi perkuliahan secara sistematis.
- f. Kemampuan dosen menjawab pertanyaan mahasiswa dengan memuaskan.
- g. Upaya dosen meningkatkan kualitas pembelajaran.

### **3) Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia, yang meliputi kemampuan dosen menyelenggarakan perkuliahan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Indikator kompetensi sosial yang digunakan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dosen menerima atau memberi kritik dan saran.
- b. Kemampuan dosen membiasakan diri bersikap dan bertindak secara konsisten.
- c. Ketepatan dosen menyelenggarakan perkuliahan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
- d. Kemampuan dosen menyelesaikan permasalahan perkuliahan di kelas.
- e. Kebiasaan dosen berpakaian rapi dan sopan.
- f. Kemampuan dosen berperilaku yang mencerminkan keimanan dan ketaqwaan.
- g. Kemampuan dosen berperilaku yang dapat diteladani mahasiswa.

### **4) Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar, yang meliputi kemampuan dosen memotivasi dan meningkatkan kemampuan mahasiswa. Indikator kompetensi sosial yang

digunakan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dosen berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan mahasiswa.
- b. Kemampuan dosen memotivasi meningkatkan kemampuan mahasiswa.
- c. Kepedulian dosen terhadap mahasiswa.
- d. Kemampuan dosen memberi pelayanan yang baik pada mahasiswa.
- e. Keteladanan dosen menurut mahasiswa.

#### **2.2.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen**

Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a. Faktor kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).



### 2.2.6. Penilaian Kinerja Dosen

Mitchell (dalam pedoman penilaian kinerja dosen,1978:04) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja dosen dipandang perlu dalam kaitannya dengan tercapainya Tri dharma Perguruan Tinggi. Meskipun demikian, penilaian kinerja masih hanya digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan karyawan . Dalam institusi pendidikan tinggi, evaluasi kinerja dosen memiliki tiga tujuan di atas. Namun secara lebih khusus, tujuan evaluasi dosen adalah untuk: (1) Meningkatkan kualitas pengajaran, (2) Mengembangkan diri dosen, (3) Meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, (4) Meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) Mencapai tujuan program studi / fakultas / universitas, serta (6) Meningkatkan penilaian masyarakat terhadap fakultas / universitas. Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*).

Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1).

### **2.2.7. Profil Pengajar yang disukai Mahasiswa**

Penelitian Nasution (2003: 129) kepada sejumlah mahasiswa tentang gambaran ideal seorang pengajar, kebanyakan dari mereka setuju bahwa pengajar itu harus menguasai betul materi kuliah, sanggup mengemukakannya secara jelas, mempersiapkannya sungguh-sungguh, bersedia memberi respon kepada pertanyaan dari mahasiswa.

Nasution (2003: 130) menemukan bahwa sifat-sifat dari seorang pengajar yang diharapkan oleh mahasiswa diantaranya : (1) menyajikan materi secara jelas dan logis, (2) memungkinkan mahasiswa untuk memahami prinsip-prinsip pokoknya, (3) dapat dimengerti secara jelas oleh semua, (4) dapat membuat bahan kuliah mengandung makna secara intelektual, (5) dapat menyelesaikan seluruh bahan untuk kuliahnya, (6) memelihara kontinuitas kuliahnya, (7) bersifat membantu dalam kritiknya, (9) menjaga kecepatan mengajar selama perkuliahannya, (10) memasukkan hal-hal baru dalam perkuliahannya.

### **2.2.8. Pengertian Motivasi Belajar**

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi belajar mahasiswa dalam hal mengikuti perkuliahan. Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1991) mendefinisikan perkuliahan sebagai suatu pelajaran yang diberikan di Perguruan Tinggi, menerima kuliah dan menuntut ilmu di Perguruan Tinggi. Berdasarkan uraian pengertian dari motivasi mengikuti perkuliahan pada mahasiswa adalah suatu proses yang terjadi dalam diri manusia dengan pengaturan tingkah laku

individu karena adanya stimulus atau dorongan dari dalam maupun dari luar untuk menerima kuliah di Perguruan Tinggi agar memperoleh pengetahuan yang dilakukan mahasiswa di dalam kelas.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007:73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam kaitannya dengan proses pembelajaran, apabila seorang mahasiswa tidak berbuat sesuatu yang seharusnya dikerjakan maka perlu diselidiki sebab-sebabnya, mungkin karena tidak senang dengan pokok bahasan yang ada, sakit, lapar atau mungkin ada problem lain yang sedang dihadapinya, dosen perlu mencari sebabnya untuk kemudian berupaya memberi dorongan pada mahasiswa yang bersangkutan agar mau melakukan aktivitas belajar.

Menurut Sardiman (2007:75) dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri mahasiswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar dapat tercapai. Jadi motivasi belajar adalah kondisi psikologis yang mendorong mahasiswa untuk belajar dengan senang dan secara sungguh-sungguh, yang pada akhirnya akan terbentuk cara belajarmahasiswa yang sistematis, dan penuh konsentrasi dan tujuan yang ingin dicapai oleh mahasiswa dapat tercapai dengan baik.

#### **2.2.9. Indikator Motivasi Belajar**

Uno (dalam sardiman, 2007:23) memaparkan indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Keinginan berhasil
- b. Dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- c. Cita-cita masa depan
- d. Kegiatan menarik dalam perkuliahan
- e. Atmosfir akademik kondusif

#### **2.2.10. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar**

Faktor yang mempengaruhi motivasi belajar menurut Darsono, dkk (2000:34), antara lain:

- a. Cita-cita atau aspirasi

Suatu target yang ingin dicapai. Penentuan target ini tidak sama bagi semua mahasiswa. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi mahasiswa.

- b. Kemampuan

Kemampuan meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri mahasiswa, misalnya kecerdasan, pengamatan, dan perhatian.

- c. Kondisi mahasiswa

Kondisi mahasiswa meliputi kondisi fisik (kesehatan) dan kondisi psikologis misalnya emosi. Kondisi ini terkadang mengganggu aktivitas mahasiswa dalam kuliah, misalnya mahasiswa yang kurang sehat motivasi belajarnya akan berbeda sewaktu dia dalam keadaan sehat. Begitu pula kondisi psikis mahasiswa, misalnya dia sedang mengalami patah hati atau putus dari pacarnya, hal ini akan berdampak buruk jika tidak mengendalikan emosinya secara baik.

d. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan mahasiswa meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kos, lingkungan kampus dan lingkungan masyarakat.

e. Cara Dosen Mengajar

Cara yang dimaksud di sini adalah bagaimana seorang dosen mempersiapkan diri sebelum mengajar, ketepatan waktu, materi yang disampaikan, keakraban dengan mahasiswa, dsb.

### **2.2.11. Jenis dan Sumber Motivasi**

Motivasi menurut Sardiman (2007:89) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang fungsinya tidak perlu ada perangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motif yang aktif dan berfungsi karena adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Tujuan yang diinginkan dari tingkah laku yang digerakkan oleh motivasi ekstrinsik terletak diluar tingkah laku tersebut.

Penguatan motivasi-motivasi belajar tersebut berada di tangan para dosen sebagai pendidik dan anggota masyarakat yang lain.

### **2.2.12. Hubungan Kinerja Dosen dengan Motivasi Belajar Mahasiswa**

Dosen memiliki peranan sebagai motivator para mahasiswanya dalam mencapai tujuan akhir pembelajaran (Arikunto, 2003:30), serta mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar sehingga seseorang merasa senang dan terpanggil untuk meningkatkan mutu pembelajaran, karena faktor-faktor tersebut lebih berpengaruh untuk mewujudkan aktifitas untuk mencapai suatu

tujuan terutama dalam meraih prestasi belajar secara optimal. Kedudukan seorang dosen sangat penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran mahasiswanya, tidak mengherankan apabila semua pihak baik dari pemerintah, orang tua mahasiswa serta lainnya sangat memperhatikan terhadap mutu pendidikan yang harus mengarah pada kemampuan seorang dosen.

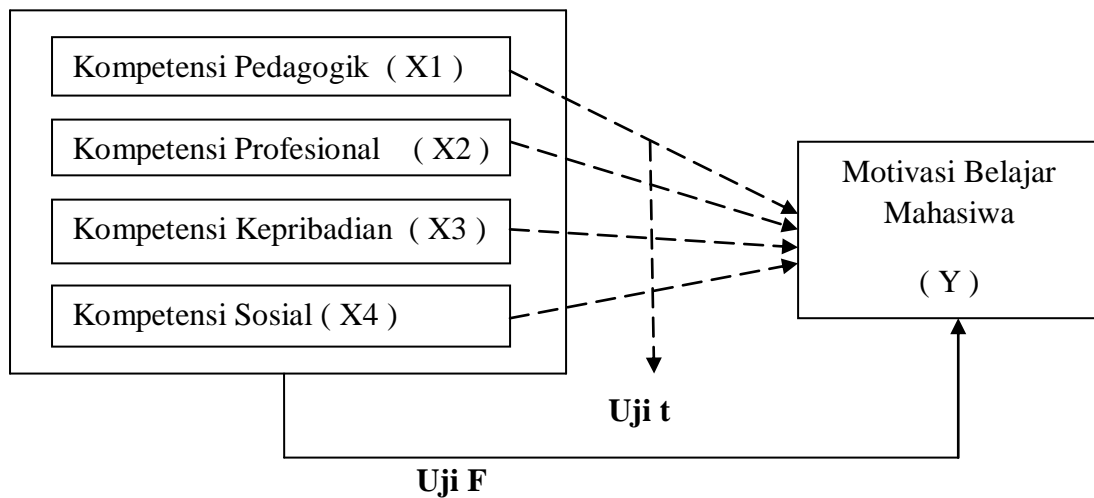
Menurut Hamalik (2005:36) proses belajar, motivasi belajar mahasiswa dan hasil belajar para mahasiswa bukan saja ditentukan oleh universitas, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi dosen yang mengajar dan membimbing mereka. Dosen yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga motivasi belajar para mahasiswa berada pada tingkat optimal. Kinerja dosen dan motivasi belajar siswa yang tinggi akan semakin menguatkan atau meneguhkan seseorang atau individu untuk melakukan atau berbuat dalam mencapai apa yang diinginkan sehingga seseorang mahasiswa dengan motivasi belajar yang tinggi akan jauh lebih semangat untuk selalu berusaha atau belajar sehingga diperoleh hasil atau prestasi belajar yang tinggi pula dan sebaliknya.

### **2.3. Hipotesis**

1. Diduga ada pengaruh antara kompetensi pedagogik dosen terhadap motivasi Belajar mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Diduga ada pengaruh antara kompetensi profesional dosen terhadap motivasi Belajar mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.

3. Diduga ada pengaruh antara kompetensi kepribadian dosen terhadap motivasi Belajarmahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
4. Diduga ada pengaruh antara kompetensi sosial dosen terhadap motivasi Belajarmahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
5. Diduga ada pengaruh secara simultan antara kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dosen terhadap motivasi Belajar mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.

#### 2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

#### Keterangan :

- > : Berpengaruh secara parsial
- > : Berpengaruh secara simultan