

**PENGARUH MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN KINERJA  
DOSENTERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA  
DI STIT PRINGSEWU**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Untuk Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)



Disusun Oleh:  
YOBI APRIZAL  
NPM : 2086131048

**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI REDEN INTAN LAMPUNG  
2023 M / 1444 H**

**PENGARUH MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN KINERJA  
DOSENTERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA  
DI STIT PRINGSEWU**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Untuk Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)



**Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. Wan Jamaludin, M.Ag**  
**Dosen Pembimbing II : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A**

**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI REDEN INTAN LAMPUNG**  
**2023 M / 1444 H**

## ABSTRAK

### PENGARUH MANAJEMEN PEMBELAJARAN DAN KINERJA DOSEN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA DI STIT PRINGSEWU

Oleh  
YOBI APRIZAL

Manajemen pembelajaran dan kinerja dosen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi belajar mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh yang manajemen pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu, mengukur Pengaruh yang pengaruh yang signifikan kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu dan mengukur Pengaruh yang signifikan pengaruh yang signifikan manajemen pembelajaran dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan jumlah populasi 134 mahasiswa dan sampel penelitian 100 mahasiswa sample dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling*, serta pengambilan data menggunakan angket. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_1$  manajemen pembelajaran yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 5.162 lebih besar dari 1.985. nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_2$  kinerja dosen yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 4.317 lebih besar dari 1.985. nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_1$  manajemen pembelajaran yaitu 0,000 dan  $X_2$  kinerja dosen yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu, terdapat pengaruh signifikan kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu, dan terdapat pengaruh signifikan manajemen pembelajaran dan kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.

**Kata Kunci :** Manajemen Pembelajaran, Kinerja Dosen dan Motivasi Belajar Mahasiswa

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEARNING MANAGEMENT AND LECTURER PERFORMANCE ON STUDENT LEARNING MOTIVATION AT STIT PRINGSEWU**

**By**  
**YOBI APRIZAL**

*Learning management and lecturer performance have a strong influence on student learning motivation. This study aims to measure the effect of learning management on student learning motivation at STIT Pringsewu, measure the significant influence of lecturer performance on student learning motivation at STIT Pringsewu and measure the significant influence of learning management and lecturer performance together. the same for student learning motivation at STIT Pringsewu*

*This type of research is quantitative with a population of 134 students and the research sample is 100 students. The sample in this study uses probability sampling technique, and data collection using a questionnaire. The data were then analyzed by multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 23.*

*The results showed that the p-value (Sig.) of the learning management variable X1 was 0.000 less than 0.05. The value of tcount is greater than ttable, which is 5.162, which is greater than 1,985. the p-value (Sig.) of the lecturer performance variable X2 is 0.00 less than 0.05. The result of tcount is greater than ttable, which is 4,317, which is greater than 1,985. the p-value (Sig.) of the variable X1 of learning management is 0.000 and X2 of lecturer's performance is 0.000 which is smaller than 0.05. it is concluded that there is a significant effect of learning management on student learning motivation at STIT Pringsewu, there is a significant effect of lecturer performance on student learning motivation at STIT Pringsewu, and there is a significant effect of learning management and lecturer performance on student learning motivation at STIT Pringsewu.*

**Keywords:** *Learning Management, Lecturer Performance and Student Learning Motivation*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
PROGRAM PASCASARJANA**

*Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame - Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703260*

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yobi Aprizal  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2086131048  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **Pengaruh Manajemen Pembelajaran dan Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di STIT Pringsewu** benar karya asli penulis, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 07 Juli 2023  
Yang menyatakan,

**YOBİ APRIZAL**  
2086131048



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN INTAN**  
**LAMPUNG PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung (35142) Tlp (0721) 787392 Fax  
 (0721) 787392

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING**

**Pembimbing I**

**Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D**  
 NIP. 197103211995031001

**Pembimbing II**

**Dr. Sovia Mas Ayu, M.A**  
 NIP. 198008012003121001

Mengetahui  
 Ketua Program Studi S2  
 Manajemen Pendidikan Islam  
 Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

**Dr. Sovia Mas Ayu, M.A**  
 NIP. 198008012003121001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN INTAN  
LAMPUNG PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung (35142) Tlp (0721) 787392 Fax  
(0721) 787392

PENGESAHAN

Tesis dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pembelajaran dan Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di STIT Pringsewu”** ditulis oleh : Yobi Aprizal Nomor Pokok Mahasiswa **2086131048**, telah diujikan pada ujian terbuka Tesis pada hari Rabu, Tanggal 04, Bulan Oktober, Tahun 2023, Pukul 14:30 - 16:00 WIB. pada program magister Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN ) Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua Sidang	: Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si	
Sekretaris Sidang	: Dr. Junaidah, S.Ag., M.A	
Penguji I	: Dr. Oki Dermawan, M.Pd	
Penguji II	: Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D	
Penguji III	: Dr. Sovia Mas Ayu, M.A	

Mengetahui

Direktor Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung



Prof. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si  
NIP. 198008012003121001

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة ١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah : 105).

**“Disiplin, Jujur dan Kerja Keras”**





## PERSEMBAHAN

Dengan rendah hati dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT. Peneliti persembahkan keberhasilan studi dan doa ini kepada :

1. Kedua orangtua tercinta Almarhum Bapak Marjuki dan Ibu Nurtati yang telah senantiasa dengan tulus ikhlas memberi do'a dan selalu memberikan kasih sayang dalam meraih keberhasilan juga pengorbanan yang tiada ternilai demi studiku.
2. Almarhumah Nenek tercinta Rohayah yang selalu menantikan keberhasilanku.
3. Istri Tercinta Siti Sumaya, S.Pd yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan dipascasarjana.
4. Guru Besar Padepokan Jaya Kusuma, Nurhadi Kusuma, M.M yang telah mensupportku secara moral maupun spiritual.
5. Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathlul Huda (YPPTQMH) Ambarawa Pringsewu dan Pondok Pesantren Al-Ittihad Margodadi Way Lima Pesawaran.
6. STIT Pringsewu yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di sana.
7. Almamaterku tercinta Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tempat menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan, semoga menjadi Perguruan Tinggi yang lebih baik kedepannya.

## RIWAYAT HIDUP

Yobi Aprizal bin Marjuki, lahir disebuah kampung desa Tanjung Berisi Pekon Suka Agung Barat Kabupaten Tanggamus tepat pada hari rabu, 02 April 1997. Yobi adalah sapaan akrabnya saya adalah anak pertama dari pasangan Marjuki dan Nurtati.

Pendidikan yang pernah di tempuh adalah sekolah di Sekolah Dasar Negri (SDN) 2 Talang Padang, Kecamatan Talang Padang, Kabupaten Tanggamus, sampai kelas 2 pada tahun 2002, kemudian melanjutkan di Sekolah Dasar Sekolah Dasar Negri (SDN) 2 Suka Agung Barat, Kecamatan Bulok, Kabupaten Tanggamus, lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negri (SMPN) 1 Bulok Kecamatan Bulok, Kabupaten Tanggamus, lulus pada tahun 2011, dilanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negri (SMAN) 1 Bulok Kecamatan Bulok, Kabupaten Tanggamus, lulus pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan keperguruan tinggi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu dengan mengambil Program Study Manajemen Pendidikan Islam, lulus pada tahun 2020 lalu penulis melanjutkan diperguruan tinggi Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Penulis aktif mengikuti kegiatan organisasi baik internal maupun eksternal diantaranya :

### A. organisasi internal

1. ketua Pramuka RACANA STIT Pringsewu Tahun 2017 - 2018.
2. Presiden Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIT Pringsewu, Tahun 2018 - 2019.

### B. Eksternal

1. Koordinator Bidang Minat Bakat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat STIT Pringsewu Tahun 2017 - 2018.
2. Ketua II Bidang Eksternal Pengurus Cabang (PC) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Kabupaten Pringsewu Tahun 2018 - 2019.
3. Ketua Pengurus Cabang (PC) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Kabupaten Pringsewu Tahun 2021 - 2022.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang berkat rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salamsemoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai kekasih-Nya dan teladan untuk seluruh umat manusia yang kita harapkan syafa'atnya nanti dihariakhir.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Agama Islam di Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Dalam proses penyelesaian tesis ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak baik berupa bantuan materil maupun dukungan moril. Atas bantuan dan ketulusan hati dari semua pihak maka tesis dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pembelajaran dan Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di STIT Pringsewu”** ini dapat terwujud. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasihkepada:

1. Prof. Wan Jamaludin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sekaligus dosen pembimbing I.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.A selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. yang telah memberikan fasilitas, sarana dan prasarana kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
3. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A sebagai Ketua dan ibu Dr. Junaidah, M.Pd sebagai Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UniversitasIslam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A sebagai pembimbing II sekaligus Ketua Prodi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dengan ikhlas dan sabar hingga akhir penyusunan tesis ini.
5. Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Prodi Pendidikan Agama Islam yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
6. Staff Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Prodi Pendidikan Agama Islam yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada peneliti dan memudahkan segala proses pendidikan peneliti sampai akhir semester.

7. Sahabat-sahabat jurusan MPI Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya kelas A Angkatan 2020 yang mengawali hari-hari di kampus dengan penuh kebersamaan dan semangat serta dengan kebersamaannya peneliti senantiasa termotivasi untuk semangat berjuang dan meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik lagi.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis berharap kepada Allah SWT. semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadikan pahala dan amal yang barakah serta mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Amin. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Meskipun demikian peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca demi kemajuan pendidikan. Aamiin.

Bandar Lampung, 07 Juli 2023

Yang menyatakan,

**Yobi Aprizal**

2086131048

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Belajar Mahasiswa.....	11
1. Pengertian Motivasi Belajar.....	11
2. Indikator Motivasi Belajar.....	11
3. Sifat Motivasi belajar.....	13
B. Manajemen Pembelajaran.....	
1. Pengertian Manajemen pembelajaran.....	15
2. Fungsi Manajemen Pembelajaran.....	16
C. Kinerja Dosen.....	
1. Pengertian Kinerja Dosen.....	19
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen.....	19
3. Pengukuran Kinerja Dosen.....	23
4. Penilaian Kinerja Dosen.....	26
D. Penelitian yang Relevan.....	31
E. Kerangka Teoritik.....	34
F. Hipotesis Penelitian.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	58
F. Hipotesis Statistik.....	61

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi STIT Pringsewu.....	63
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
D. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	73
E. Pengujian Hipotesis.....	75
F. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	81

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi.....	88
C. Saran.....	89

<b>DATAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
---------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 02 ; Populasi Mahasiswa STIT .....	38
Tabel 03 : Indikator Manajemen Pembelajaran .....	41
Tabel 04 : Skala Likert.....	44
Tabel 05 : Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ Manajemen Pembelajaran.....	45
Tabel 06 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ Manajemen Pembelajaran.....	47
Tabel 07 : Indikator Kinerja Dosen .....	48
Tabel 08 : Skala Likert.....	50
Tabel 09 : Hasil Uji Validitas Variabel $X_2$ Kinerja Dosen .....	51
Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ Kinerja Dosen.....	52
Tabel 11 : Motivasi Belajar Mahasiswa.....	53
Tabel 12 : Skala Likert.....	55
Tabel 13 : Hasil Uji Validitas Variabel Y Motivasi Belajar .....	56
Tabel 14 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Motivasi Belajar .....	58
Tabel 15 : Karakteristik Jenis Kelamin.....	66
Tabel 16 : Karakteristik Semester.....	66
Tabel 17 : Deskripsi Variabel $X_1$ .....	67
Tabel 18 : Distribusi Skor Variabel $X_1$ Manajemen Pembelajaran .....	68
Tabel 19 : Deskripsi Variabel $X_2$ Kinerja Dosen .....	69
Tabel 20 : Distribusi Skor Variabel $X_2$ Kinerja Dosen.....	70
Tabel 21 : Deskripsi Variabel Y Motivasi Belajar Mahasiswa.....	71
Tabel 22 : Distribusi Skor Variabel Y Motivasi Belajar.....	72
Tabel 23 : Hasil Uji Normalitas Uji Normalitas .....	74
Tabel 24 : Hasil Uji Homogenitas .....	75
Tabel 25 : Hasil Uji t $X_1$ terhadap Y.....	76
Tabel 26 : Hasil Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 27 : Hasil Uji t $X_2$ terhadap Y.....	78
Tabel 28 : Hasil Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 29 : Hasil Uji t $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y.....	79
Tabel 30 : Hasil Uji Anova $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	80
Tabel 31 : Hasil Koefisien Determinasi.....	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan sangat penting bagi penyiapan generasi yang baik karena memberikan pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi segala macam permasalahan yang timbul di masyarakat. Perguruan tinggi mempunyai visi, misi, dan tujuan yang diwujudkan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi: penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta usaha pendidikan dan pengajaran. Dosen merupakan komponen sentral dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam hal ini, karena berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Tujuan utama sekolah menengah adalah untuk menumbuhkan kapasitas berpikir kreatif dan inovatif pada lulusannya, yang akan memungkinkan mereka untuk secara efektif menavigasi tuntutan dunia profesional dan kembali ke masyarakat sebagai anggota masyarakat yang produktif. Tujuan pendidikan adalah untuk memberikan pengetahuan dan membentuk perkembangan nilai, sikap, dan perilaku.

Penyelenggaraan sistem pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan pendidikan yang menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,



mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.<sup>1</sup>

Pendidikan menurut ajaran Islam terdiri dari pengajaran yang bersumber dari ajaran dan nilai-nilai dasar yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits, yang dianggap sebagai lambang dan puncak pendidikan Islam. Pendidikan agama Islam mencakup evaluasi komprehensif terhadap dimensi jasmani dan rohani keberadaan manusia, yang bertujuan untuk membekali individu dengan prinsip-prinsip hidup yang mengangkat mereka ke posisi yang lebih terhormat di mata Allah SWT, sebagaimana tercantum dalam kitab suci-Nya. Q.S. Al-Mujadilah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ  
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Dan Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara mu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Tanggung jawab terbesar seorang penceramah agama Islam adalah mencapai tujuan memiliki akhlak mulia dan keimanan kepada Allah SWT. Hal ini disebabkan karena penceramah agama Islam wajib memiliki dan memperdalam ilmu pengetahuan, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, serta menjunjung tinggi akhlak yang mulia. Oleh karena itu, penceramah agama memainkan peran penting dan esensial dalam mencapai tujuan tersebut sepanjang proses pendidikan.

Pendidikan dan pembelajaran di sekolah tidak dapat dilepaskan dari fungsi dosen, sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

<sup>1</sup> “Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003”, in Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003, (Jakarta: Cemerlang, 2003), h. 7

Dosen berbunyi “Dosen sebagai agen pembelajaran harus memiliki 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional”.<sup>2</sup>

Dosen adalah individu yang memiliki keahlian dan kredensial yang diperlukan untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mendidik peserta didik dalam konteks pendidikan formal. Untuk memperoleh status dosen profesional, seseorang harus memenuhi persyaratan akademik yang diperlukan dan memperoleh sertifikasi secara formal. Seorang dosen yang luar biasa memiliki keahlian dalam metodologi ilmiah dan pembelajaran. Dalam kerangka perubahan paradigma pendidikan ini, pengajar dituntut untuk memiliki kemahiran dalam mengawasi setiap aspek lingkungan kelas, termasuk ruang belajar, infrastruktur kelas, interaksi siswa, dan lingkungan belajar.

Perolehan pengetahuan dan pemahaman oleh seorang individu menghasilkan transformasi perilaku mereka. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif "mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsadan negara."<sup>3</sup>

Proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur penyusunnya. Pengajaran dan pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan. Evaluasi keterlibatan siswa dalam program akademik di institusi mereka didasarkan pada prestasi akademik mereka. Salah satu metrik yang Slameto identifikasi sebagai indikasi kualitas pendidikan adalah kemajuan yang dicapai siswa dalam upaya akademisnya.

---

<sup>2</sup> Maritims Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasinya*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), h.198

<sup>3</sup> Depdiknas *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional* .2003.

Aktivitas utama dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi terdiri dari interaksi antara dosen dan mahasiswa. Dosen mempunyai kedudukan unggul di perguruan tinggi karena menjalankan fungsi utama program studi, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pengabdian, penelitian, dan pengajaran. Dalam rangka mencapai pembangunan global dan kompetitif, semua institusi, termasuk lembaga akademis, membutuhkan personel, khususnya dosen terkemuka.

Perguruan tinggi berupaya menghasilkan lulusan yang berkaliber tinggi. Agar ada lulusan yang berkualitas, maka harus ada dosen yang berkualitas pula. Oleh karena itu, diperlukan tenaga pengajar yang mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pengembangan dan peningkatan motivasi belajar siswa yang positif. Kurangnya prestasi akademis dan berkurangnya motivasi belajar siswa dapat disebabkan oleh faktor umum: efektivitas pengajaran, yang juga mempengaruhi keberhasilan proses belajar siswa.<sup>4</sup>

Oleh karena itu, pengajaran yang efektif dan kinerja dosen diharapkan akan merangsang keterlibatan siswa yang lebih besar di kelas. Gordon sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa pengertian kompetensi meliputi enam domain atau aspek sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Pengetahuan, khususnya kesadaran dalam bidang kognisi; misalnya, seorang pendidik memiliki kemampuan untuk membedakan kebutuhan belajar siswa dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan persyaratan tersebut.
2. Pemahaman, yaitu mengacu pada kedalaman kognitif dan afektif seseorang. Misalnya, seorang pendidik yang bertanggung jawab mengajar harus memiliki pemahaman komprehensif tentang atribut dan keadaan muridnya untuk memfasilitasi pembelajaran dengan cara yang efisien dan efektif.

---

<sup>4</sup> Penelitian Setho, *Hubungan Persepsi Mahasiswa Tentang Kinerja Dosen Dan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Kebutuhan Dasar Manusia Pada Mahasiswa Program Studi Diploma III Keperawatan Universitas Bondowoso* (2007)

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 38.

3. Kemampuan (skill), adalah kualitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau tugas yang dilimpahkan kepadanya; misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat bahan ajar yang tidak rumit sehingga memudahkan pembelajaran siswa.
4. Nilai, dianggap sebagai standar perilaku yang tertanam secara psikologis dan mengatur perilaku individu; misalnya, nilai-nilai mungkin berlaku pada perilaku yang diharapkan dari pendidik di kelas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan sebagainya).
5. Sikap, meliputi keadaan afektif (misalnya bahagia, sedih, tidak suka, suka, tidak suka), respon terhadap rangsangan dari luar, sentimen mengenai kenaikan gaji, reaksi terhadap krisis ekonomi, dan lain sebagainya.
6. Minat, menunjukkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu atau memperoleh pengetahuan baru; itu termasuk keinginan untuk melakukan sesuatu.

Instruktur yang mahir akan memiliki kapasitas untuk meningkatkan manajemen pembelajaran, sehingga memfasilitasi lingkungan belajar mengajar yang efektif dan memastikan keberhasilan pencapaian tujuan yang dimaksudkan. Sejumlah hadits dalam hukum Islam mengatur bahwa segala sesuatu harus dilakukan oleh ahlinya, meskipun hal ini tidak disebutkan secara eksplisit. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَاضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرِ وَاللُّؤْلُؤِ وَالذَّهَبِ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim. Dan orang yang meletakkan ilmu bukan pada ahlinya, seperti seorang yang mengalungkan mutiara, intan dan emas ke leher babi."<sup>6</sup>

Menurut hadis ini, seseorang yang menduduki suatu jabatan tertentu secara inheren mempunyai pengetahuan atau kemampuan (kompetensi) yang diperlukan terkait dengan jabatan tersebut. Hal ini

---

<sup>6</sup> Abu Abdillah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah, Juz 1* (t.t.: Dar Ihya' al- Kutub al-'Arabiyyah, t.th.), h. 81.

sejalan dengan esensi kompetensi yang menekankan perlunya profesionalisme dan kemampuan mandiri. Meskipun demikian, seorang pendidik yang kurang memiliki keahlian di bidangnya harus dengan sabar menunggu kesempatan yang tepat untuk menimbulkan kerugian.

Perkembangan lembaga sangat ditentukan oleh kemampuan dosen dan kedekatannya dengan mahasiswa; Oleh karena itu, manajemen juga harus diterapkan dalam proses pembelajaran di lembaga akademik. Dosen merupakan metrik krusial dalam proses pengendalian pendidikan tinggi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengawasi pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu proses kolaborasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Istilah “manajemen” tidak secara eksplisit didefinisikan dalam Al-Qur’an, namun disinggung melalui ungkapan “yudabbirua”, yang berarti pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengaturan, dan pengelolaan secara efektif, yang artinya “membuat rencana yang telah ditentukan”.<sup>7</sup> Manajemen, menurut Thoha, adalah "proses mencapai tujuan organisasi melalui kerja orang lain".<sup>7</sup> Ungkapan senada dikemukakan oleh Nawawi, yaitu: “Manajemen adalah kegiatan yang memerlukan kerjasama orang lain untuk mencapai tujuan”.<sup>8</sup>

Menurut kedua otoritas tersebut di atas, manajemen dapat didefinisikan sebagai upaya kolaboratif yang melibatkan dua individu atau lebih dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut Martayo memberikan definisi manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah suatu usaha untuk memastikan, mengkolaborasikan, dan mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi berikut: perencanaan, pengorganisasian, penyiapan atau penyiapan staf, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), h. 4

<sup>8</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Jaha Masagung, 1993), h. 13.

<sup>9</sup> Susilo Martayo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPFE, 1980), h. 3.

## Manajemen dalam organisasai terinspirasi dari firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."<sup>10</sup>

Ayat di atas menjadi penyemangat bagi para pengelola madrasah untuk selalu mempunyai rencana karena menyadari bahwa tujuan dan target adalah hal yang mendorong orang untuk berupaya mencapai tujuannya. Untuk mengetahui gambaran awal, tentang pengaruh manajemen pembelajaran dan kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu, Manajemen pembelajaran di STIT Pringsewu cukup baik, masing-masing dosen yang mengajar berbasis silabus. Sebagian dosen mengajar dengan metode ceramah, masih banyak yang tidak menggunakan media ajar power point yang ditampilkan pada proyektor.<sup>11</sup> Kemudian komitmen kerja dosen dikategorikan baik hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran dosen, pada setiap jadwal mengajar yang secara umum melaksanakan tugas pembelajaran (dosen hadir pada setiap jam pelajaran).<sup>12</sup> Kemudian motivasi belajar mahasiswa dikatakan cukup baik dilihat dari daftar hadir mahasiswa pada setiap pembelajaran selalu tidak lengkap jumlah mahasiswa MPI semester VI.<sup>13</sup>

Berdasarkan kenyataan tersebut, menarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pembelajaran dan Kinerja Dosen terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di STIT Pringsewu”**.

<sup>10</sup> Mahmud Yunus, *Tafsir Quranul Karim* (Jakarta : PT. Hidakarya Agung, 1993), h. 820

<sup>11</sup> Wawancara, Amirul Karim, staf STIT Pringsewu, 03 Januari 2022

<sup>12</sup> Rekapitulasi dokumen absensi dosen, 25 Februari 2022

<sup>13</sup> Rakapitulasi dokumen absensi mahasiswa, 25 Februari 2022

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih ada beberapa dosen yang menggunakan pola- pola pembelajaran konvensional.
2. Perhatian dosen sering kali tertuju kepada mahasiswa yang aktif bertanya.
3. Setiap mata kuliah mahasiswa seringkali tidak lengkap.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus maka perlu adanya pembatasan masalah. Permasalahan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengkajian tentang Pengaruh Manajemen Pembelajaran dan Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di STIT Pringsewu.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh manajemen pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu ?
2. Adakah pengaruh kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu ?
3. Adakah pengaruh manajemen pembelajaran dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur Pengaruh manajemen pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.
2. Untuk mengukur Pengaruh kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.

3. Untuk mengukur Pengaruh manajemen pembelajaran dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.

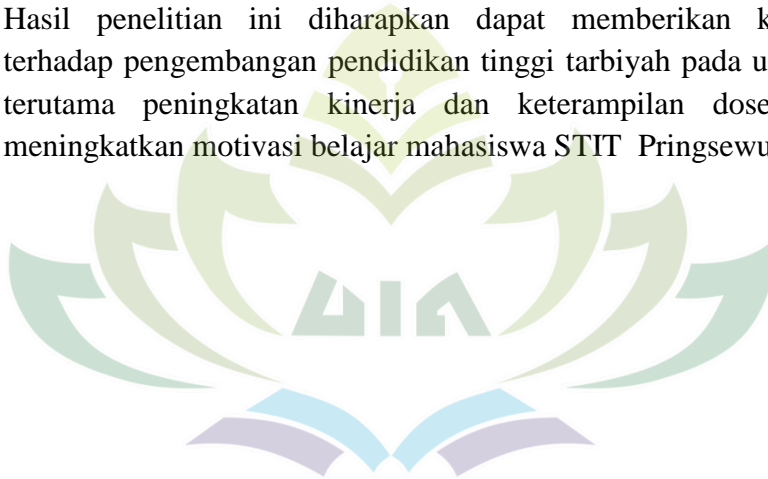
## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Diketahuinya pengaruh Pengajaran dan Komitmen Kinerja Dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa, dapat melengkapi teori pada proses pendidikan tinggi ilmu tarbiyah sebagai upaya meningkatkan motivasi belajar mahasiswa STIT Pringsewu.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendidikan tinggi tarbiyah pada umumnya, terutama peningkatan kinerja dan keterampilan dosen untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa STIT Pringsewu.







## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi Belajar Mahasiswa**

##### **1. Pengertian Motivasi Belajar**

Motivasi adalah keadaan dalam diri setiap siswa yang secara signifikan mempengaruhi bagaimana mereka mendukung diri mereka sendiri untuk mencapai tujuan mereka. Keinginan yang dimiliki siswa untuk belajar dan memperluas ilmunya inilah yang dimaknai Setyorini sebagai motivasi belajar. Yamin mengartikan motivasi belajar sebagai kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan belajar, memperoleh kemampuan baru, dan memperoleh pengalaman.

Yang menyatukan pandangan para ahli di atas mengenai pengertian motivasi belajar adalah dukungan terhadap proses belajar siswa, yang meliputi dorongan baik dari luar maupun dari dalam untuk membuat siswa merasa bersemangat dan puas dalam belajar. Singkatnya, motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal yang diterima seseorang untuk mencapai tujuannya dan terus meningkatkan hasil yang diharapkan.

##### **2. Indikator Motivasi Belajar**

Ada tanda-tanda spesifik motivasi belajar selama proses pembelajaran. Ketika indikator motivasi belajar menunjukkan ciri-ciri ini dalam jangka waktu yang lama dan tetap konstan, indikator tersebut dapat digunakan sebagai sumber dan alat untuk menunjukkan tingkat motivasi belajar yang tinggi pada individu. Dari beberapa ciri motivasi belajar dapat kita simpulkan apakah motivasi belajar siswa meningkat atau tidak. Uno menyatakan, berikut ciri-ciri motivasi belajar:

1. Ada dorongan untuk sukses;
2. Pembelajaran itu perlu dan dianjurkan;
3. Terdapat tujuan dan sasaran ke depan;

4. Pembelajaran dihargai;
5. Pembelajaran menawarkan aktivitas yang menarik
6. Lingkungan belajar yang mendukung, memungkinkan siswa untuk fokus pada studinya..<sup>14</sup>

Berbeda dengan tanda-tanda di atas, Achdiyati mencantumkan sebelas ciri motivasi belajar, antara lain:

1. Ulet dalam menyelesaikan tugas
2. Jangan pernah menyerah mencari jawaban.
3. Intens, imajinatif, dan bermanfaat
4. Menunjukkan rasa percaya diri yang kuat
5. Bertanggung jawab
6. Senantiasa mengupayakan keunggulan akademik
7. Terlibat dalam kegiatan sosial
8. Menolak menyerah pada tekanan sosial
9. Senang mengambil risiko
10. Memiliki semangat ambisi
11. Mampu menyelesaikan permasalahan..<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Suratman berpendapat indikator motivasi belajar yaitu

1. Adanya dorongan dan ambisi yang kuat untuk sukses
2. Adanya kebutuhan dan dorongan untuk belajar
3. Adanya impian dan cita-cita masa depan
4. Adanya fokus dan minat terhadap pekerjaan
5. Adanya kegiatan belajar yang menarik, pola pikir yang gigih,

---

<sup>14</sup> Uno. (2013). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta :Bumi Aksara. h 23

<sup>15</sup> Achdiyati, M., & Lestari, K. D. (2016). Prestasi Belajar Matematika Ditinjau dari Kepercayaan Diri dan Keaktifan Siswa di Kelas. Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA, h.6

dan pantang menyerah.<sup>16</sup>

### 3 Sifat Motivasi Belajar

Motivasi dapat berasal dari dua sumber, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu.<sup>17</sup>

#### a. Motivasi Intrinsik

Dorongan untuk bertindak yang berasal dari kekuatan motivasi internal (internal) dikenal dengan istilah motivasi intrinsik. Lingkungan tidak berpengaruh terhadap perilaku yang terjadi. Oleh karena itu, kesadaran diri sendiri, bukan orang lain, yang menjadi sumber inspirasi. Orang bertindak karena mereka menerima energi dan pengaruh perilaku dari sumber yang tidak terlihat oleh kita; dengan kata lain, orang didorong untuk bertindak dengan cara tertentu menuju tujuan yang tidak bergantung pada pengaruh luar.

Orang-orang yang terdorong secara intrinsik dalam proses pembelajaran terlihat dari kesungguhan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran, karena mereka melakukannya karena adanya rasa kebutuhan dan keinginan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sebenarnya. Orang yang termotivasi oleh faktor internal belajar lebih efektif dibandingkan orang yang termotivasi oleh faktor eksternal.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dihasilkan dari pengaruh rangsangan dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Siswa yang tidak memiliki dorongan intrinsik tidak benar-benar merasakan atau ingin belajar. Sudirman mengkategorikan contoh motivasi ekstrinsik sebagai berikut: belajar memenuhi komitmen, belajar menghindari hukuman yang bisa diancam, belajar menerima imbalan yang dijanjikan, belajar memperoleh atau meningkatkan status sosial, belajar menerima pujian dari orang lain, dan belajar

---

<sup>16</sup> Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9.

<sup>17</sup> Dimiyati dan Mudjiono. (2015). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta h.90

demikian tuntutan terpenuhi. Teknik-teknik berikut dapat diterapkan untuk menghasilkan motivasi ekstrinsik:

- 1) Memberikan penghargaan dan celaan
- 2) Persaingan atau kompetisi Hadiah dan hukuman
- 3) Pemberitahuan tentang kemajuan belajar mahasiswa

Tergantung pada perspektif yang digunakan, motivasi dapat dibagi menjadi beberapa kategori menurut sudut pandang yang berbeda. Sardiman antara lain membahas berbagai teori motivasi yang dilihat dari berbagai sudut pandang:

a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

- 1) niat bawaan Motivasi yang dipertimbangkan adalah motivasi yang bersifat intrinsik dan diperoleh tanpa studi sebelumnya.
- 2) Motif yang diperoleh Tema-tema ini muncul sebagai hasil belajar. Tema-tema ini sering disebut sebagai motif yang "diperlukan secara sosial".

Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis

- 1) Insentif atau kebutuhan dasar, seperti dorongan untuk makan, minum, bernapas, bertindak, atau bersantai
- 2) Alasan terkait keadaan darurat. Kategori motivasi ini mencakup kebutuhan untuk membela diri, membalas dendam, berusaha, dan berburu.
- 3) Alasan obyektif. Hal ini berkaitan dengan keharusan untuk menyelidiki, mengendalikan, dan menunjukkan minat.<sup>18</sup>

Berdasarkan pandangan di atas, motivasi belajar siswa dapat diukur dari dua faktor: 1) ketekunannya dalam menyelesaikan tugas, dan 2) ketekunannya dalam menyelesaikan masalah. 3) Bersikap dinamis, imajinatif, dan bermanfaat; 4) Menunjukkan rasa percaya diri yang kuat 5) Menjalankan akuntabilitas 6) Senantiasa mengupayakan keunggulan akademis 7) Terlibat dalam interaksi sosial 8) Ada keinginan kuat untuk sukses. 9) Dorongan dan dorongan untuk belajar 10) Impian dan harapan masa depan 11)

---

<sup>18</sup> Sardiman A.M., Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (Jakarta: CV Rajawali, 2011), hal. 86

Minat dan perhatian diarahkan pada tugas.

## **B. Manajemen Pembelajaran**

### **1. Pengertian Manajemen Pembelajaran**

Pengertian manajemen harus diulas sebelum beralih ke topik manajemen pembelajaran. Kata latin manus yang berarti tangan dan setuju yang berarti melakukan merupakan sumber dari istilah bahasa inggris manajemen. Dalam bahasa Inggris, “manager” diterjemahkan menjadi “mengelola,” menggunakan kata benda “manajemen,” yang berarti manajemen.

Pengawasan Menurut etimologi, kata kerja “mengelola” (yang mengandung arti mengatur) merupakan akar bahasa dari kata “manajemen”. Sesuai dengan istilah (terminologi), terdapat berbagai sudut pandang mengenai penafsiran Perencanaan, pengorganisasian, permulaan, dan pengaturan tindakan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya adalah proses umum yang membentuk manajemen. Sementara itu, Ordway telah menguraikan langkah-langkah dan tindakan yang diperlukan dalam memimpin dan menunjukkan cara bagi suatu organisasi untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>19</sup>

Menurut *Encyclopaedia of the Social Sciences*, manajemen adalah proses yang terorganisir dan diawasi dalam melaksanakan program untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Lawrence A. Appley dan Oeng Liang Lee, manajemen adalah seni sekaligus ilmu. Ini melibatkan penggunaan energi dan kecerdasan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ada strategi manajemen yang kaya akan prinsip-prinsip kepemimpinan untuk mengorganisasi, mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan—semuanya membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan.

Singkatnya, manajemen dapat didefinisikan sebagai aktivitas

---

<sup>19</sup> Syifurahman dan Tri Ujiyati, *Manajemen Dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Indeks, 2013) h. 50

terorganisir dan berorientasi pada tujuan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengaturan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

## **2. Fungsi-fungsi Manajemen Pembelajaran**

Peran manajemen juga mencakup fungsi utama. Menurut Didin Kurniawan dan Imam Machali, pemahaman fungsi manajerial berikut juga penting untuk kelancaran proses pembelajaran:

Dosen mengelola pembelajaran dengan melakukan langkah-langkah kegiatan pembelajaran sebagai berikut:

### **a. Perencanaan pembelajaran**

Perencanaan adalah menyiapkan tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tergantung pada preferensi perencana, rencana ini dapat dibuat berdasarkan permintaan dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi tujuan dan cara mencapainya, sedangkan perencanaan pembelajaran melibatkan penentuan tujuan, tugas, dan hasil yang harus diselesaikan selama proses tersebut.

Berdasarkan sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran hendaknya menetapkan kerangka pembelajaran yang selaras dengan kebutuhan dan bertujuan untuk 1) memastikan peran dosen dalam proses pembelajaran, 2) mengidentifikasi target pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal, dan 3) merumuskan strategi pembelajaran. 4) mengkaji unsur-unsur yang mendorong dan menghambat pembelajaran, dan 5) mengorganisasikan strategi pembelajaran dalam lingkungan akademik.

### **b. Pelaksanaan pembelajaran**

Menerapkan strategi yang telah diciptakan untuk mencapai tujuan pembelajaran ke dalam praktik adalah proses mempraktikkan proses pembelajaran. Interaksi antara pengajar dan siswa dalam memberikan sumber belajar atau alat untuk membantu siswa mencapai tujuan dikenal dengan istilah pelaksanaan pembelajaran.

Tindakan mempraktekkan bahan, teknik, strategi, dan tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai pelaksanaan pembelajaran. penggunaan taktik yang diciptakan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pandangan lain dapat dikatakan bahwa pembelajaran dilaksanakan sebagai suatu kegiatan yang mempunyai nilai pendidikan, dan nilai pendidikan itu mempengaruhi cara mahasiswa dan dosen berinteraksi. Karena interaksi bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelum dimulainya pelaksanaan pembelajaran, maka interaksi tersebut mempunyai nilai pendidikan. Dalam melaksanakan pembelajaran, dosen melakukannya dalam beberapa tahap, yang meliputi:

#### 1) Membuka pelajaran

Dosen memulai perkuliahan dengan melakukan hal ini guna mengatur suasana hati belajar dan menyiapkan pikiran mahasiswa untuk mengikuti kegiatan perkuliahan. Selama latihan ini, instruktur harus sangat menyadari kebutuhan muridnya, melakukan segala upaya untuk memenuhi tuntutan tersebut, dan sangat memperhatikan lokasi muridnya. Dosen sering menyapa kelas, mengakui kehadiran mereka, dan menanyakan materi sebelumnya sebelum memulai pelajaran.

#### 2) Menutup Pembelajaran

Guru menyelesaikan latihan penutup pelajaran untuk mengakhiri kegiatan pokok pembelajaran. Dosen menilai materi yang telah disampaikan pada latihan ini. Latihan penutup pembelajaran mempunyai tujuan sebagai berikut: a) Untuk menilai kemahiran siswa terhadap materi yang dipelajarinya. b) Menyadari seberapa baik dosen melaksanakan kegiatan pembelajaran. c) Membangun rantai kompetensi yang menghubungkan pengetahuan dari masa kini ke masa depan. Berdasarkan percakapan di atas, dapat disimpulkan bahwa proses kontak terus-menerus antara pendidik dan peserta didik terjadi dalam lingkungan belajar.

Pendapat-pendapat di atas membawa pada kesimpulan bahwa pembelajaran dilaksanakan ketika dosen dan mahasiswa



berinteraksi dalam konteks materi pelajaran untuk mencapai tujuan melalui penggunaan bahan, metode, dan strategi seperti: 1) menyediakan sarana dan perlengkapan bahan pembelajaran, 2) membentuk kelompok siswa, 3) membuat kontrak belajar agar lebih kondusif, 4) menunjukkan kepedulian yang besar terhadap keberadaan siswa. 5) Membangun rantai kompetensi yang menghubungkan pengetahuan saat ini dengan pengetahuan masa depan.

c. Evaluasi pembelajaran

Merencanakan, mengumpulkan, dan menyebarkan informasi yang penting untuk menghasilkan beberapa pilihan ketika mengambil keputusan merupakan proses evaluasi. Selama kegiatan pembelajaran, instruktur harus memutuskan apakah siswa akan mengulangi pelajarannya atau tidak. Untuk memastikan bahwa anak-anak tidak dirugikan dalam proses tersebut, sejumlah faktor harus dipertimbangkan. Selain itu, data siswa yang spesifik, termasuk penguasaan mata pelajaran, sikap, dan perilaku, harus dikumpulkan untuk membuat keputusan yang tepat. Dalam situasi ini, penilaian memainkan peranan penting. Seorang dosen dapat terjamin kualitasnya jika mampu melakukan penilaian dengan baik.

Alat evaluasi hasil pencapaian tujuan pembelajaran yang harus dilakukan secara konsisten adalah evaluasi. Evaluasi berfungsi baik sebagai ukuran pencapaian pembelajaran dan sarana menerima umpan balik atas kemajuan seseorang.

Menurut Yadnyawati, penilaian atau evaluasi adalah suatu proses metodelis yang melibatkan pengumpulan, pemeriksaan, dan interpretasi data untuk memastikan sejauh mana siswa telah memenuhi tujuan pembelajaran. Proses evaluasi pembelajaran dan pembelajaran meliputi pengukuran pembelajaran dan pembelajaran atau melakukan kegiatan penilaian untuk memastikan nilai pembelajaran dan pembelajaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur derajat keberhasilan

belajar siswa. Guru akan menggunakan informasi ini untuk memandu pengajaran mereka pada fase berikutnya, dan siswa serta dosen dapat menggunakan hasil evaluasi sebagai umpan balik untuk meningkatkan pengajaran mereka. 1) Proses pembelajaran mengikuti rencana pembelajaran; 2) Siswa telah menguasai topik dan mempunyai sikap serta perilaku yang sesuai 3) menilai kepantasan ilmu yang diperoleh dan ilmu yang digunakan.

## **C. Kinerja Dosen**

### **1. Pengertian Kinerja Dosen**

Kinerja adalah hasil tindakan individu atau kelompok dalam suatu industri untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan hak dan kewenangannya berdasarkan hukum dan peraturan. Kinerja adalah hasil—positif atau negatif—yang dicapai suatu kelompok dalam jangka waktu tertentu.

Senada dengan Prawirosentono, beliau menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara sah tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan kesusilaan atau etika.

Menurut pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, kinerja dosen ditentukan oleh jumlah dan mutu pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaannya dan selesainya tugas dalam jangka waktu tertentu. Seorang pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja dengan semangat yang kuat agar dapat memperoleh hasil yang terbaik. Kinerja pada hakikatnya adalah hasil yang dicapai setiap orang atau kelompok ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen**

Banyak faktor internal dan lingkungan yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang dosen untuk bekerja dengan baik. Kinerja individu dipengaruhi oleh lima unsur, menurut Robert

L. Mathis dan H. Jackson: kemampuan, motivasi, dukungan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut definisi tersebut, lima faktor berikut dapat berdampak terhadap kinerja seorang dosen:

- a. Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk belajar bagaimana melakukan tugas yang berbeda dalam suatu pekerjaan atau evaluasi kinerja seseorang. Menurut Timothy A. Judge dan Stephen P. Robin, “kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”, hal ini sesuai dengan penjelasan mereka. Selain itu, menurut Stephen P. Robin dan Timothy A. Judge, kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua unsur, yaitu:
  - 1) Bakat intelektual, atau kapasitas untuk tugas-tugas mental seperti penalaran, pemecahan masalah, dan berpikir.
  - 2) Bakat fisik (Physical aptitude), kemampuan melaksanakan tugas yang memerlukan daya tahan, ketangkasan, kekuatan, dan kualitas yang sebanding.<sup>20</sup>
- b. Motivasi, atau dorongan untuk mencapai tujuan organisasi sebagai tanda ketertarikan seseorang terhadap perilaku kinerja. Motivasi terdiri dari tiga komponen utama: ketekunan, arah, dan intensitas. Tingkat upaya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan disebut sebagai intensitas. Komponen motivasi yang paling penting adalah ini. Intensitas tinggi, kecuali jika difokuskan pada keuntungan organisasi, tidak mungkin menghasilkan hasil kinerja yang menguntungkan. Kinerja semacam ini perlu diarahkan dan sejalan dengan tujuan organisasi. Ketekunan adalah aspek terakhir dari motivasi. Ini berfungsi sebagai standar berapa lama suatu bisnis dapat dijalankan. Individu yang termotivasi bertahan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.
- c. Bantuan dari orang lain sangat meningkatkan peluang kita untuk berhasil dalam suatu usaha. Tanpa diduga, pernyataan ini mungkin tidak akurat. Pertama, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa menerima bimbingan dan nasihat dari orang lain sering

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 87

kali bertentangan dengan tujuan kita. Kedua, kita biasanya merasa kurang percaya diri terhadap kemampuan kita untuk mencapai tujuan kita ketika kita menerima nasihat dan dukungan tersebut. Kami merasa semakin stres dan negatif terhadap tujuan tersebut semakin banyak bantuan yang diberikan. Untuk sementara, jika kami "melakukannya saja" dalam hal kinerja, kami akan puas. Tentu saja, bantuan dari pihak lain terkadang diperlukan. Namun tetap fokus pada masalah yang sedang dihadapi, bukan pada solusi potensial.<sup>21</sup>

- d. Emosi positif yang timbul dari penilaian atribut pekerjaan seseorang disebut dengan kepuasan kerja. Produktivitas, kualitas, dan layanan kerja suatu organisasi semuanya akan memperoleh manfaat dari emosi atau rasa kepuasan karyawan yang dihasilkan dari melakukan pekerjaannya.
- e. Komitmen organisasi, atau sejauh mana orang menerima dan percaya pada tujuan dan aspirasi organisasi untuk terus memberikan kontribusi terhadap organisasi. Seseorang yang berdedikasi pada perusahaan cenderung lebih bahagia di tempat kerja.<sup>22</sup>

Sementara itu, bakat, gaji, teknologi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan semuanya dapat berdampak tidak langsung terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi, menurut Sanusi Hamid. Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja dosen dijelaskan di bawah ini:

- a. Kemampuan

Peningkatan kinerja dosen merupakan fungsi dari pengetahuan dan keahliannya untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi. Memiliki disertasi yang kuat akan menginspirasi orang untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Kenyataannya, kapasitas guru besar dalam menegakkan tridharma perguruan tinggi masih dipandang belum memadai. Misalnya, pengajar jarang sekali melakukan pembelajaran karena

---

<sup>21</sup> H. B. Kappes and P. E. Shrout, "When Goal Sharing Produces Support That Is Not Caring" *Personality and Social Psychology* (Bulletin 37, no. 5 2011), h. 662

<sup>22</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, h. 92

selain dana yang sangat sedikit, sebagian besar dosen juga belum memahami metodologi pembelajaran.

Idealnya, dosen dapat melaksanakan kegiatan tridharma yang berkaitan dengan pendidikan tinggi tanpa harus membenarkan ketidakmampuannya karena keterbatasan biaya. Sebaliknya, mereka harus bisa menggunakan kemampuannya untuk mencari sumber pendanaan selain yang ditunjuk oleh PTS. Bahkan sponsor perusahaan, departemen pendidikan nasional, pemerintah daerah, dan entitas internasional dapat menyediakan dana.

#### b. Kompensasi

Meningkatnya gaji dosen akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dosen karena gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Gaji yang dipertimbangkan mencakup tunjangan moneter (bonus, honorarium, dan kenaikan gaji) dan tunjangan non-moneter (promosi jabatan fungsional dan struktural, cuti bergaya kafetaria).

#### c. Teknologi

Teknologi memberikan dampak yang menguntungkan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen pada umumnya akan tinggi karena adanya teknologi, menurut penilaian yang dilakukan dosen. Sebaliknya, jika instruktur menilai infrastruktur dan fasilitasnya tidak lengkap, kinerja mereka pun akan menurun.

Kenyataan di lapangan, teknologi hanya dipersiapkan untuk akreditasi ketika hal itu akan terjadi, apalagi jika tidak ada asesor BAN. Karena teknologi tidak sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja dosen, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Misalnya, meskipun peralatan LCD proyektor tersedia, namun penggunaannya dibatasi oleh institusi itu sendiri, sehingga jarang sekali dosen yang diperbolehkan menggunakannya saat mengajar.

Idealnya, dosen memiliki akses terhadap segala bentuk teknologi selama perkuliahan maupun untuk keperluan lain yang dapat memudahkan kelancaran pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi. Tanggung jawab pegawai atau pegawailah yang membantu pengoperasiannya apabila dosen masih belum mampu sampai mampu.

#### d. Lingkungan Kerja

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen UTS, khususnya yang mengajar di program studi ternama, adalah dengan mempertimbangkan pentingnya hubungan antara kompensasi dan kinerja dosen. Dengan demikian, UTS mempunyai peluang untuk menciptakan kondisi kerja yang diperlukan bagi para dosen hingga tingkat persepsi dosen yang sangat tinggi.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh internal dan eksternal dapat mempengaruhi kemampuan seorang dosen untuk bekerja dengan baik. Elemen internal mencakup pengetahuan, kemahiran, dan motivasi yang kuat, sedangkan elemen eksternal mencakup tempat kerja.

### 3. Pengukuran Kinerja Dosen

Pengukuran kinerja dosen mengacu pada proses pengukuran efektivitas seorang dosen di lingkungan pendidikan tinggi dalam jangka waktu tertentu. Hasil pengukuran kemudian digunakan untuk evaluasi di masa depan. Menurut Andy Neely, pengukuran kinerja adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengukur seberapa sukses dan efisien tindakan-tindakan sebelumnya. Kita dapat melihat mengapa evaluasi kinerja dosen dipandang penting untuk menilai kewajiban dan tanggung jawab dosen di perguruan tinggi. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan berikut: (1) meningkatkan kepuasan siswa terhadap pengajaran; (2) mengembangkan diri dosen; (3) meningkatkan kepuasan siswa terhadap pengajaran; (4) meningkatkan kepuasan kerja dosen; (5) memenuhi tujuan program studi, fakultas, atau perguruan tinggi; dan (6) meningkatkan evaluasi masyarakat terhadap program studi, fakultas, atau universitas.

Tanggung jawab utama dosen yang dituangkan dalam aturan beban kerja dosen dan penilaian Dirjen Dikti tahun 2010 terhadap

penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi menjadi bahan pertimbangan untuk mengukur kinerja dosen. Tanggung jawab utama dosen adalah sebagai berikut:

a. Tugas di bidang Pendidikan dan Pengajaran:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, tempat praktik di perguruan tinggi, bengkel praktik, sanggar, taman percobaan, dan teknologi pengajaran, di samping menyelenggarakan perkuliahan, tutorial, dan tes.
- 2) Mengawasi seminar bagi mahasiswa.
- 3) Mengarahkan praktek kerja lapangan (PKL), praktek kerja nyata (PKN), dan kuliah kerja nyata (KKN).
- 4) Mengawasi proyek penelitian akhir mahasiswa, yang meliputi pemberian nasihat dan penyusunan laporan hasil temuan tugas.
- 5) Penguji pada tes terakhir.
- 6) Mendorong keterlibatan mahasiswa dalam ranah akademik dan kemahasiswaan.
- 7) Buat jadwal kursus.
- 8) Menciptakan sumber daya pendidikan.
- 9) Memberikan pidato berdasarkan ilmu pengetahuan.
- 10) Mendorong keterlibatan mahasiswa dalam ranah akademik dan kemahasiswaan.
- 11) Mentoring instruktur pada pangkat lebih rendah.
- 12) Melakukan tata cara pencangkokan dan pelepasan dosen.<sup>23</sup>

b. Tugas di bidang Penelitian dan Pengembangan Karya Ilmiah

- 1) Melakukan penelitian;
- 2) Menerjemahkan dan mengadaptasi literatur ilmiah;
- 3) Mengedit dan menyunting literatur ilmiah;
- 4) Mengembangkan karya teknologi dan desain;
- 5) Membuat desain untuk sebuah karya seni..<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Dirjen Dikti, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, (Jakarta, 2010), h. 7

c. Tugas melakukan Pengabdian kepada Masyarakat

- 1) Memegang jabatan yang berwenang dalam suatu instansi pemerintah atau pejabat negara, sehingga mengharuskannya diberhentikan dari jabatannya yang wajar;
- 2) Mengembangkan hasil-hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- 3) Menawarkan pelatihan, konseling, dan peningkatan masyarakat;
- 4) Menawarkan layanan masyarakat atau inisiatif lain yang membantu pelaksanaan tanggung jawab pemerintahan dan pembangunan secara umum;
- 5) Memproduksi atau menulis proyek layanan masyarakat.<sup>25</sup>

d. Tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi

- 1) Menjadi anggota komite atau badan pada suatu institusi pendidikan tinggi;
- 2) Menjadi anggota komite atau badan pada suatu instansi pemerintah;
- 3) Bergabung dengan organisasi profesi;
- 4) Menunjuk instruktur senior dan lembaga pemerintah untuk bertugas pada kelompok antar lembaga;
- 5) Bergabung dengan delegasi nasional ke konferensi internasional;
- 6) Berpartisipasi aktif dalam pertemuan ilmiah;
- 7) Mendapatkan imbalan atau tanda jasa;
- 8) Menyusun buku pelajaran untuk SMA ke bawah;
- 9) Memiliki keberhasilan di bidang seni, olahraga, atau sosial.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, 7

<sup>25</sup> *Ibid.*, h. 7

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 8



#### 4. Penilaian Kinerja Dosen

Selain sebagai alat untuk mengukur kemajuan siswa, penilaian merupakan salah satu unsur yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan hasilnya. Oleh karena itu, evaluasi memegang peranan penting dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Menurut Kementerian Pendidikan Nasional, untuk mendukung pertumbuhan pendidikan mahasiswa secara optimal, penilaian kinerja dosen yang merupakan bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang dapat membantu dosen dalam memperkuat kapasitasnya sebagai guru.

Guru dan dosen adalah tenaga profesional di bidang pendidikan yang tanggung jawab utamanya meliputi memberi petunjuk, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. Berdasarkan pasal tersebut, kompetensi dosen dibagi menjadi empat kategori, yaitu kompetensi sosial, profesional, pedagogik, dan kepribadian. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 58 tahun 2009 yang menguraikan peraturan pemerintah tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan dosen menyatakan bahwa setiap guru dan dosen harus memenuhi standar nasional. Hal ini sesuai dengan peraturan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 58 tahun 2009, kompetensi dosen terdiri dari:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Sosial
- d. Kompetensi Kepribadian

Berikut penjelasan masing-masing jenis kompetensi tersebut.

- a. Kompetensi Pedagogis

Dosen mengajar mahasiswa baik di dalam maupun di luar kelas. Siswa mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi dan terbuka untuk mencoba hal-hal baru. Tanggung jawab dosen adalah

mendorong dan mempertinggi rasa ingin tahunya. Badan Standar Nasional Pendidikan mendefinisikan kompetensi pedagogi sebagai berikut: kemampuan mengelola peserta didik, yang meliputi: (a) pemahaman terhadap wawasan atau landasan pendidikan; (b) pemahaman siswa; (c) pengembangan kurikulum dan silabus; (d) desain pembelajaran; (e) penerapan pembelajaran yang bersifat edukatif dan dialogis; (f) evaluasi hasil pembelajaran; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>27</sup>

Depdiknas menyebut bahwa Kompetensi Pedagogik adalah:

“Kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.”<sup>28</sup>

Salah satu bentuk keahlian yang harus dimiliki dosen adalah kompetensi pedagogik. Pada hakikatnya kemampuan dosen dalam mengawasi pembelajaran mahasiswa dikenal dengan istilah kompetensi pedagogik. Keterampilan unik yang membedakan dosen dengan profesi lain dan mempengaruhi hasil mahasiswa serta efektivitas proses pembelajaran disebut kompetensi pedagogik.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepribadian guru dan dosen, yang merupakan pendidik yang tanggung jawab utamanya adalah pengajaran. Seorang guru atau penutur yang berkepribadian kuat akan memberikan teladan yang positif bagi siswa dan masyarakat, sehingga mereka tampil sebagai orang yang patut “dihormati” (berdasarkan nasehat, peribahasa, atau arahannya) dan “ditiru” (berdasarkan nasihatnya). sikap dan model sikap mereka).

Kemampuan seseorang untuk menunjukkan ciri-ciri berikut ini disebut kompetensi kepribadian: (a) akhlak mulia; (b) mantap,

<sup>27</sup> Jejen Musafah., *Peningkatan Kompetensi Guru*. (Jakarta Kencana, 2011). h. 31.

<sup>28</sup> Depdiknas. *Pedoman merancang sumber belajar*. (Jakarta : Depdikna 2004), h. 9

mantap, dan matang; (c) bijaksana dan bijaksana; (d) keteladanan; (e) evaluasi diri; (f) pengembangan diri; dan (g) religiusitas.

Guru dan dosen yang fleksibel biasanya merangsang pemikiran dan mudah beradaptasi. Lebih jauh lagi, hal ini menunjukkan penolakan terhadap observasi prematur dan identifikasi penutupan ranah kreatif. Hal ini sesuai dengan definisi Kompetensi Pribadi dalam UU Guru dan Dosen yang mengatakan bahwa Kompetensi Pribadi adalah:

“Kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.<sup>29</sup>

Surya menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu :

“Kemampuan pribadi seorang Dosen yang diperlukan agar dapat menjadi Dosen /dosen yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.”<sup>30</sup>

Gumelar dan Dahyat merujuk pada pendapat Asian Institut for Teacher Education, mengemukakan

“Kompetensi pribadi meliputi (1) pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, (2) pengetahuan tentang budaya dan tradisi, (3) pengetahuan tentang inti demokrasi, (4) pengetahuan tentang estetika, (5) memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, (6) memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, (7) setia terhadap harkat dan martabat manusia.”<sup>31</sup>

Uraian singkat di atas semakin memperjelas betapa pentingnya penguasaan kompetensi kepribadian bagi dosen. Wajar saja hal ini dilakukan tidak lain dan tidak bukan untuk

---

<sup>29</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.h. 72

<sup>30</sup> Surya, Mohamad, *Psikologi konseling*. (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003), h. 138

<sup>31</sup> Gumelar dan Dahyat. 2002. Kompetensi Kepribadian Sosial dan Profesional. Tersedia: <http://assessmentsainssatoe.blogspot.com/2012/05/kompetensi-kepribadian-sosial-dan.html#axzz2jA75N5wQ>. Diakses 17 Oktober 2013, h. 127

memajukan dan meningkatkan kinerja diri serta mewujudkan tujuan luhur pendidikan.

### c. Kompetensi Sosial

Kemampuan pendidik dalam menjalankan fungsinya sebagai anggota masyarakat dikenal dengan kompetensi sosial. Hal ini mencakup hal-hal berikut: (a) komunikasi verbal dan tertulis yang efektif; (b) pendayagunaan teknologi komunikasi dan informasi; (c) interaksi produktif dengan siswa, pendidik lain, anggota staf, dan orang tua/wali; dan (d) interaksi yang sopan dengan masyarakat setempat.

Menurut Mulyasa, "Ada banyak pendekatan untuk mengembangkan kecerdasan sosial di kelas. Teknik-teknik ini terdiri dari dialog, permainan peran, dan perjalanan tatap muka ke lingkungan sosial dan budaya yang berbeda." Dimungkinkan juga untuk menggunakan ini di lingkungan kelas.

Dengan memiliki ketrampilan tersebut, interaksi sekolah dengan masyarakat akan lancar, sehingga memudahkan dosen dalam mendampingi orang tua siswa jika diperlukan. Keterampilan sosial dosen meliputi kemampuan kerjasama, komunikasi, empati, dan kebaikan.

Undang-Undang Guru dan Dosen mendefinisikan kompetensi sosial sebagai kemampuan dosen dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara produktif dan efisien dengan mahasiswa, dosen lain, orang tua/wali mahasiswa, dan masyarakat setempat. Menurut definisi kompetensi sosial Surya yang diberikannya:

“Kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Surya, Mohamad, *Psikologi konseling*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003), h. 138

Untuk mencapai prestasi kinerja dosen secara ideal beberapa karakteristik citra yang diharapkan menurut antara lain:

- 1)Memiliki rasa keimanan dan komitmen yang kuat sebagai semangat juang;
- 2)Mampu beradaptasi dengan kebutuhan sistem pendidikan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 3)Mampu bekerja dengan orang-orang dari berbagai profesi.
- 4)Memiliki etos kerja yang kuat
- 5)Pastikan dan jelas tentang jalur karier Anda.
- 6)Mengadopsi sikap profesional
- 7)Mengalami kesuksesan baik material maupun spiritual
- 8)Mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara terpadu.<sup>33</sup>

Keberhasilan kinerja dosen sebagai pendidik terlihat dari langkah-langkah yang dilakukannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang merupakan tanggung jawabnya dan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Undang-undang khusus ini menetapkan standar kegiatan dosen yang menjadi pedoman dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

#### d. Kompetensi Profesional

Menurut Surya, kompetensi profesional mengacu pada serangkaian keterampilan yang diperlukan untuk mengenali diri sendiri sebagai pembicara profesional. Rasa tanggung jawab terhadap tanggung jawab yang diembannya, rasa persatuan dengan dosen lain, dan penguasaan terhadap materi yang akan disampaikan serta prosedurnya merupakan komponen kompetensi profesional.

Gumelar dan Dahyat merujuk pada pendapat Asian Institut for Teacher Education, mengemukakan bahwa:

---

<sup>33</sup>Nasution, F.. *Hubungan Metode Mengajar Dosen, Keterampilan Belajar, Sarana Belajar, dan Lingkungan Belajar dengan Prestasi Belajar Mahasiswa*. Jurnal Ilmu Pendidikan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan dan ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia), h. 37

“Kompetensi profesional Dosen mencakup kemampuan dalam hal (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya; (2) mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik; (3) mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya; (4) mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai; (5) mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain; (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran; (7) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan (8) mampu menumbuhkan motivasi peserta didik.”<sup>34</sup>

Jelas dari penjelasan sebelumnya bahwa metrik berikut berfungsi sebagai ukuran kinerja dosen: 1) meningkatkan standar pengajaran melalui penciptaan program perkuliahan 2) menciptakan sumber daya instruksional untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, 3) Membimbing tugas penelitian akhir mahasiswa, termasuk membimbing dan melaporkan hasil penelitian; 4) Membina kegiatan kemahasiswaan di bidang akademik dan kemahasiswaan; 5) Membimbing perkuliahan kerja nyata (KKN), praktek kerja nyata (PKN), dan praktek kerja lapangan (PKL).

#### **D. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Fitri Nugraheni dengan Judul “*Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahamahasiswa (Studi Kasus Pada Mahamahasiswa Fakultas Ekonomi UMK)*”. Responden pelajar berpartisipasi dalam penelitian ini, yang dilakukan di lingkungan pendidikan tinggi. Penulis mengemukakan sebuah teori yaitu efektivitas dosen diyakini berpengaruh terhadap motivasi belajar mahasiswa pada mata kuliah Statistika I selama semester genap Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus (FE UMK). Penelitian jenis ini menggunakan metodologi korelasional dan bersifat deskriptif. Respondennya adalah mahasiswa FE UMK semester II yang terdaftar pada Statistika I. Sebanyak 47 sampel penelitian ini

---

<sup>34</sup> Gumelar dan Dahyat. *Suervisi Pendidikan Indonesia*. ( Jakarta. Gramedia, 2002), h. 127

memenuhi kriteria ukuran sampel minimal yaitu 30% dari populasi atau 138 siswa. Sedangkan data sekunder berasal dari tinjauan pustaka, sedangkan data primer berasal dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan. Koefisien determinasi dan regresi linier digunakan dalam proses analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dosen dengan motivasi belajar mahasiswa, peningkatan kinerja dosen berarti peningkatan motivasi belajar. Koefisien determinasi (R square) penelitian ini adalah 0,88 atau 88%. Selain itu, keadaan di luar juga berdampak pada 12% semangat belajar siswa. Bukti yang dikemukakan Fitri Nugraheni dan akademisi lainnya di atas, yaitu kinerja dosen dan motivasi pembelajar, sebanding. Sebaliknya penelitian menggunakan dua faktor X yaitu keterampilan mengajar dan kinerja dosen, namun penelitian ini hanya menggunakan satu variabel X yaitu kinerja dosen.<sup>35</sup>

2. Devita Listiyaningrum, dkk, dengan berjudul “*Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahamahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik UNJ*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan belajar mahasiswa dan efektivitas dosen pada program studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta. Pada bulan April dan Mei tahun 2016, penelitian dilaksanakan di Jurusan Teknik Sipil Program Studi Teknik Bangunan FT UNJ. Penelitian ini menggunakan strategi deskriptif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 232 partisipan, dan 90 partisipan dipilih secara acak dari populasi dengan menggunakan teknik straight random sampling. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai kebahagiaan mahasiswa FT PTB UNJ dan efektivitas tenaga pengajar. Pemrosesan data sah dan dapat dipercaya. Dengan  $r_{11} = 0,91$  pada angket kepuasan belajar mahasiswa yang berjumlah 30 soal dan  $r_{11} = 0,97$  pada angket kinerja dosen maka nilai reliabilitasnya cukup

---

<sup>35</sup>Fitri Nugraheni, “*Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMK)*” Jurnal UMK, Volume 5 Nomor 1 Juni 2012, h.

tinggi. Temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dosen dengan kepuasan belajar mahasiswa. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan  $t$  hitung sebesar 6,955 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 4,463 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen berpengaruh terhadap kepuasan belajar mahasiswa. Meskipun terlihat dari terpenuhinya tanggung jawab belajar mahasiswa sebagai mahasiswa, efektivitas dosen pengajar bukanlah satu-satunya unsur yang mempengaruhi kepuasan belajar dan tingkat prestasi mahasiswa. Peneliti dan penelitian yang dilakukan Devita Listiyaningrum dkk. mempunyai kesamaan mengenai kinerja dosen. Sebaliknya penelitian Devita berfokus pada dampak kinerja dosen terhadap kepuasan belajar mahasiswa, namun penelitian ini berupaya mengetahui bagaimana kemampuan mengajar dan kinerja dosen mempengaruhi kemauan belajar mahasiswa.<sup>36</sup>

3. M. Fatkhul Qorib dan Mardalena, dengan judul "*Pengaruh Keterampilan Mengajar Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi STKIP YPM Bangko*". Kurangnya motivasi belajar mahasiswa Ilmu Ekonomi dan masih rendahnya kinerja dosen menjadi pendorong dilakukannya penelitian ini. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan bagaimana teknik pembelajaran dosen mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa pada mata kuliah Ekonomi STKIP YPM Bangko. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dua variabel yaitu motivasi belajar mahasiswa dan kemampuan dosen dalam mengajar. Prosedur pengambilan sampel acak langsung digunakan untuk menentukan sampel. Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Uji- $t$  yang dihitung digunakan untuk menganalisis data. Temuan uji  $t = 4,823 > t$  tabel = 1,657 disajikan dalam penelitian ini. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan instruksional dosen berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar mahasiswa pada

---

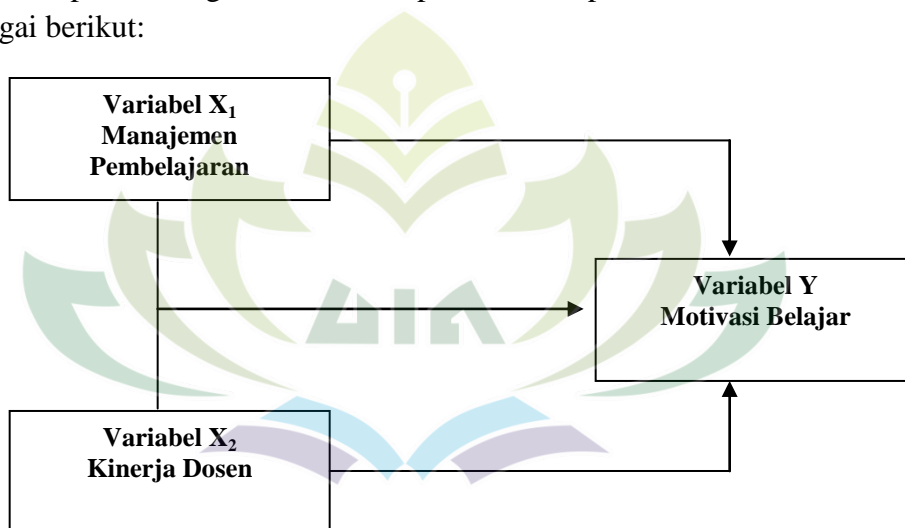
<sup>36</sup>Devita Listiyaningrum, "*Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik UNJ*", Jurnal Pendidikan Teknik Sipil, Volume 5 Nomor 2 Agustus 2016, h. 1



pendidikan Ekonomi STKIP YPM Bangko. Kesimpulan ini didasarkan pada kriteria hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Terkait kemampuan instruksional dosen, penelitian M. Fatkhul Qorib dan Mardalena dengan temuan peneliti dapat dibandingkan. Di sisi lain, penelitian M. Fatkhul Qorib dan Mardalena hanya berfokus pada dampak kemampuan mengajar dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa, namun penelitian ini berupaya untuk mengetahui hubungan antara kinerja dosen dengan keterampilan mengajar dan motivasi belajar.<sup>37</sup>

### E. Kerangka Teoritik

Adapun kerangka teoritik berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Teoritik

Kerangka berpikir teoritik diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan bahwa manajemen pembelajaran sebagai variable pengaruh ( $X_1$ ) selanjutnya kinerja dosen sebagai variable pengaruh ( $X_2$ ). Sementara motivasi belajar mahamasiswa sebagai variable terpengaruh ( $Y$ ).

<sup>37</sup>M. Fatkhul Qorib & Mardalena, *Pengaruh Keterampilan Mengajar Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi STKIP YPM Bangko*, Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 4 No. 1 Juli 2019, h. 13

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.<sup>38</sup>

Menurut Sugiono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>39</sup>

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variable atau lebih” yang kemudian akan dicari pengaruhnya.<sup>40</sup>

Menurut Koentjoroningrat, ada tiga ciri utama hipotesis yang baik, yaitu: kesederhanaan formulasi, menggunakan variabel tetap, dan Kebenarannya dapat diuji oleh peneliti lain.

Young menegaskan dalam sebuah buku yang ditulis oleh Koentjoroningrat bahwa hipotesis bertujuan untuk melengkapi penelitian dengan tujuan yang jelas, membantu dalam menentukan tindakan yang diperlukan, dan menghindari penyelidikan yang tidak bertujuan dan tanpa tujuan. Meskipun demikian, Koentjoroningrat menegaskan bahwa pengalaman, observasi, dan dugaan peneliti, serta hasil penyelidikan sebelumnya dan beragam teori, semuanya merupakan sumber yang layak untuk menghasilkan hipotesis.<sup>41</sup>

Menurut pandangan di atas, hipotesis diartikan sebagai suatu klaim atau tanggapan awal yang kebenarannya tidak dapat ditentukan tanpa bukti tambahan yang diperoleh melalui studi yang metodis dan obyektif.

Berdasarkan sudut pandang di atas, hipotesis berikut diajukan:

1. Ada pengaruh antara manajemen pembelajaran terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.

---

<sup>38</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*, (Jakarta, Bina Aksara, 1998), h.67

<sup>39</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 91

<sup>40</sup>*Ibid.*, h. 32

<sup>41</sup>Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1983), h.

2. Ada pengaruh antara komitmen kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.
3. Ada pengaruh antara manajemen pembelajaran dan komitmen kinerja dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa di STIT Pringsewu.



## DAFTAR PUSTAKA

- “Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003”, in Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003, (Jakarta: Cemerlang, 2003)
- Achdiyat, M., & Lestari, K. D. (2016). Prestasi Belajar Matematika Ditinjau dari Kepercayaan Diri dan Keaktifan Siswa di Kelas. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*,
- Achi Rinaldi, Aplikasi Model Persamaan Struktural Pada Program R (Studi Kasus Data Pengukuran Kecerdasan), *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 1, 2015.
- Ali Muhammad, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*, (Jakarta, Bina Aksara, 1998)
- BSNP. 2006. Permendiknas RI No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta.,
- Danim Sudarwan, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas *Undang-undang RI No.20 tahun 2003*.tentang sistem pendidikan nasional 2003.
- Depdiknas, 2006. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Jakarta : Depdiknas

Depdiknas. *Pedoman merancang sumber belajar*. (Jakarta : Depdikna 2004)

Dikti Dirjen, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, (Jakarta, 2010)

Dimiyati dan Mudjiono. (2015). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta

Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007)

Gumelar dan Dahyat. 2002. *Kompetensi Kepribadian Sosial dan Professional*. Tersedia: <http://assessmentsainssatoe.blogspot.com/2012/05/kompetensi-kepribadian-sosial-dan.html#axzz2jA75N5wQ>. Diakses 17 Oktober 2013,

Gumelar dan Dahyat. *Suvervisi Pendidikan Indonesia*. ( Jakarta. Gramedia, 2002)

G. B. Kappes and P. E. Shrout, “*When Goal Sharing Produces Support That Is Not Caring*” *Personality and Social Psychology* (Bulletin 37, no. 5 2011)

H.

Harisantoso John, “*Pengukuran Kinerja Dosen Melalui EKD (Evaluasi Kinerja Dosen) STKIP PGRI Situbondo Berdasarkan Persepsi Mahasiswa*”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 15 (2011)

Hasan M Iqbal, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002).

Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, *Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika*, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2, 2015, h. 2009.

- Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1983)
- Listiyaningrum Devita, “*Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik UNJ*”, *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, Volume 5 Nomor 2 Agustus 2016
- M. Fatkhul Qorib & Mardalena, *Pengaruh Keterampilan Mengajar Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi STKIP YPM Bangko*, *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol. 4 No. 1 Juli 2019
- Magdalena, Ina dan 3A Pendidikan Guru Sekolah Dasar, *Tulisan Bersama Tentang Desain Pembelajaran SD*, Tangerang: CV Jejak 2020
- Majid Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: mengembangkan standar kompetensi guru*
- Malayu S.P. Hasbuan, *Manajemen; Dasar, pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)
- Martayo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPFE, 1980)
- Muchit Saekhan, *pembelajaran Kontekstual*, (semarang : Rasail Media Grup, 2008)
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010)
- Muhammad Abu Abdillah bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah, Juz I* (t.t.: Dar Ihya’ al- Kutub al-‘Arabiyah, t.th.)
- Mulyasa E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Mulyasa E.. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung:bPT.RemajaRosdakarya, 2009).

Musafah Jejen,. *Peningkatan Kompetensi Guru*. (Jakarta Kencana, 2011)

Nasution, F.. *Hubungan Metode Mengajar Dosen, Keterampilan Belajar, Sarana Belajar, dan Lingkungan Belajar dengan Prestasi Belajar Mahasiswa*. Jurnal Ilmu Pendidikan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan dan ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia)

Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Jaha Masagung, 1993)

Neely Andy, Chris Adams, Mike Kennerley, “The Performance Prims: The Score card Measuring and Managing Business Success”, (London: Pearson Education, 2002), XIII

Nugraheni Fitri, “*Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMK)*” Jurnal UMK, Volume 5 Nomor 1 Juni 2012,

Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan professional*, edisi 3, Jakarta : Salemba Medika.

Penelitian Setho, *Hubungan Persepsi Mahasiswa Tentang Kinerja Dosen Dan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Kebutuhan Dasar Manusia Pada Mahasiswa Program Studi Diploma III Keperawatan Universitas Bondowoso* (2007)

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

Rinaldi Achi, Novalia dan Muhammad Syazali, *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*, (Bogor: IPB Press, 2020)

Robbins Stephen P., Timothy A, Judge, *Organizational Behavior*

Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012)

- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Bandung 2009).: CV.
- Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: CV Rajawali. 2011)
- Setyorini, D. 2005. “Pupuk Organik Tingkatan Produksi Pertanian”. *Warta Penelitian dan Pengembangan Pertanian*. Vol.27, No.6 : Bogor
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. (Jakarta: Rineka Cipta 2003)
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (England: Pearson, 2012)
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2005).
- Suratman Hadi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Parameter*, 4(2)
- Surya, Mohamad, *Psikologi konseling*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003)
- Susanto Heri, AchI Rinaldi, Novalia, *Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda Pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata*



Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, No. 2, 2015.

Syaifurrahman dan Tri Uji Yati, *Manajemen dalam pembelajaran*, (Jakarta: Pt Indeks, 2013)

Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

Tampubolon, M Saur. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan keilmuan*. Jakarta: Erlangga.

Uno. (2013). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta :Bumi Aksara.

Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Penerbit Alumni, 1983)

Yamin Maritims, *Profesionalisasi Guru dan Implementasinya*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008)

Yamin, M. (2013). *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi (GP Press Group)

Yunus Mahmud, *Tafsir Quranul Karim* (Jakarta : PT. Hidakarya Agung, 1993)