

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Program Studi DIV Bidan Pendidik Di STIKes Husada Borneo Banjarbaru

Analysis of Factors Affecting Performance of Lecturer in Learning Process DIV Midwife Educator Study Program in STIKes Husada Borneo Banjarbaru

Ni Wayan Kurnia Widya Wati^{1*}, Ahmad Suriansyah², M. Rustam Effendi²

¹ STIKes Husada Borneo, , Jl. A. Yani Km 30,5 No. 4 Banjarbaru, Kalimantan Selatan

² Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan

*korespondensi : niwayan.husadaborneo@gmail.com

Abstract

The quality of educational institutions is influenced by the inputs to the education system which is including the students, faculty and supporting facilities or infrastructures in teaching and learning process. These three factors are related and influenced each other in order to create a successful learning process. This research is a quantitative research which is included cross sectional study. Population in this study took the all of lecturers in Midwife Educator Study Program in STIKes Husada Borneo Banjarbaru as many as 40 people that using total sampling technique. The Instrument on this study used the questionnaire were then tested its validity with Pearson Product Moment correlation technique, while the reliability testing using the formula of Cronbach's alpha. The data analysis technique used to find the relationship both of them is the chi-square test, whereas to know the influence of them is used regressing. The results of the research shown that there is a positive and significant correlation between age, education, motivation, job satisfaction, perception of rewards to performance of lecturer DIV Midwife Educator Study Program, there is the influence of age, education, motivation, satisfaction, perception of reward collaborate with the performance of Lecturer in Midwife Educator Study Program STIKes Husada Borneo in the teaching-learning process. Based on the results of research, it can be suggested to the lecturers of DIV midwife educators to become self-evaluation materials, in order to cultivate and improve the basic tasks of lecturers, especially in implementing the learning process.

Keywords: *Age, Education, Motivation, Job Satisfaction, Perception of reward, and Performance of lecturer*

Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan mutu dan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya yang berkualitas maka institusi pendidikan harus mampu menjadi sebuah agen perubahan, sebagai tempat pembudayaan ilmu dan teknologi, dan tempat pengembangan potensi peserta didik serta tempat penampung aspirasi-aspirasi, cita-cita dan harapan masyarakat. Dalam hal ini, intitusi pendidikan harus memiliki sumber daya yang memiliki tingkat kesiapan yang memadai untuk menjalankan pendidikan, apalagi di era perdagangan bebas seperti sekarang ini. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam

menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil (1).

Paradigma baru manajemen pendidikan tinggi menekankan pentingnya otonomi institusi yang berlandaskan pada akuntabilitas, evaluasi, dan akreditasi yang mempunyai tujuan akhir peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Di dalam organisasi pendidikan tinggi, evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pembelajaran dosen terhadap mahasiswa, dengan adanya proses belajar yang baik antara dosen dan mahasiswa maka akan meningkatkan mutu institusi pendidikan itu sendiri dan berpengaruh terhadap kinerja dosen itu sendiri. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya (2).

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya

diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (3). Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan (4).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang karyawan, diantaranya adalah penilaian kinerja (5). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu sekali atau dua kali setahun (6). Adapun faktor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi pengalaman, keterampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tanggung jawab, kepuasan kerja, persepsi, motivasi, kepemimpinan, imbalan, supervisi, kondisi kerja (7).

Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresinya supaya dapat memberikan arti pada lingkungan sekitarnya (8). Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Imbalan merupakan kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi (9).

Program DIV bidang pendidik STIKes Husada Borneo merupakan salah satu program studi di STIKes Husada Borneo Banjarbaru dengan akreditasi C. Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah keprofesi kebidanan, maka sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik. Tenaga pendidik hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang keahlian (3). Kualitas mutu lulusan bidang tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui kinerja dosennya. Berdasarkan studi pendahuluan bulan September 2014 di Prodi DIV bidang pendidik yang menunjukkan data sebagai berikut : jumlah pengajar seluruhnya 28 orang yang terdiri dari 11 orang (39%) bidan dan 17 orang (61%) non bidan, Dari seluruh jumlah pengajar, 7 orang (25%) diantaranya memenuhi kualifikasi akademik magister yang terdiri, S2 kesehatan 7 orang (25%), sedang sisanya 21 orang (75%) berpendidikan S1, DIV dan DIII. Jumlah peserta didik yang diampu rata-rata sekitar 360-400 mahasiswa.

Imbalan mengajar sesuai dengan SKS yang diampu dan tambahan transportasi sesuai dengan jumlah kehadiran pada program khusus. Pada kelas reguler dosen tetap mendapatkan gaji dan tunjangan fungsional jabatan dosen. Pada pelaksanaan evaluasi pengajaran dosen mendapatkan imbalan pembuatan soal, koreksi, pengawasan dan tambahan transportasi pada program khusus di luar institusi. Pada pelaksanaan evaluasi banyak mata kuliah profesi kebidanan yang diujikan, sehingga pengujian hanya melibatkan dosen bidan. Kegiatan supervisi proses belajar mengajar terhadap kehadiran dosen berdasarkan informasi bagian kurikulum pada pertengahan semester tidak dilakukan, baik melalui jurnal maupun ke lapangan langsung, sehingga tidak bisa dilakukan umpan balik, bimbingan dan pengarahan kepada seluruh dosen sebagai perbaikan PBM pada setengah semester berikutnya. Hasil penilaian kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar selama ini berdasarkan jumlah kehadiran dosen dalam jurnal dan jarang dilakukan

umpan balik kepada seluruh dosen. Rapat evaluasi proses belajar mengajar hanya dilakukan akhir semester sekaligus menghadapi tahun ajaran baru.

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap 5 mahasiswa pada bulan September secara insidental mengeluh beberapa dosen kinerjanya kurang dalam perencanaan, pelaksanaan PBM maupun evaluasi. Pada awal PBM hanya sebagian dosen yang memberikan silabi sebagai rencana pembelajaran yang akan dicapai dan sebagian menyerahkan setelah PBM berjalan serta ada yang tidak memberikan silabi sampai kuliah berakhir. Sebagian dosen tatap mukanya tidak terpenuhi sesuai dengan rencana dalam silabi, kadang tidak tepat waktu sehingga mengajar tidak sesuai dengan jumlah waktu dan materi yang harus dicapai. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di Prodi DIV Bidan Pendidik, sehinggaperlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di Program Studi DIV Bidan pendidik STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan rancangan cross sectional.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendidik/dosen tetap dan tidak tetap Program Studi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Sampel pada penelitian ini didapatkan menggunakan teknik *Total Sampling*, sebanyak 40 responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah usia, pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan variabel terikatnya adalah Kinerja dosen.

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan uji chi-square dengan $\alpha = 0,05$.

Hasil Penelitian

A. Hubungan Usia dengan kinerja Dosen

Berdasarkan data usia dosen dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru maka dapat dibentuk sebaran

frekuensi skornya seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Dosen dengan Kinerja Dosen

Usia	Kinerja Dosen				Total	
	Kurang		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Usia Muda	3	7,5	20	50	23	57,5
Usia Tua	12	30	5	12,5	17	42,5
Total	15	37,5	25	62,5	40	100

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia muda dan memiliki kinerja yang baik, sedangkan yang berusia tua sebagian besar memiliki kinerja kurang. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka terdapat hubungan pendidikan dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

B. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Dosen

Berdasarkan data pendidikan dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru maka dapat dibentuk sebaran frekuensi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Dosen dengan Kinerja Dosen

Pendidikan	Kinerja Dosen				Total	
	Kurang		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	15	37,5	10	25	25	62,5
Sesuai	0	0	15	37,5	15	37,5
Total	15	37,5	25	62,5	40	100

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar responden berpendidikan yang tidak sesuai kualifikasi memiliki kinerja kurang sedangkan pendidikan yang sesuai kualifikasi sebanyak memiliki kinerja baik. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka terdapat hubungan pendidikan dengan kinerja dosen di Stikes Husada Borneo Banjarbaru.

C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen

Berdasarkan data Motivasi Kerja dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru maka dapat dibentuk sebaran frekuensi skornya seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi kerja Dosen dengan Kinerja Dosen

Motivasi	Kinerja Dosen		Total
----------	---------------	--	-------

	Kurang		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Rendah	12	30	4	10	16	40
Tinggi	3	7,5	21	52,5	24	60
Total	15	37,5	25	62,5	40	100

Berdasarkan tabel 3, sebagian besar responden yang motivasinya rendah memiliki kinerja kurang sedangkan responden yang motivasinya tinggi memiliki kinerja baik. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ terdapat hubungan motivasi dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen

Berdasarkan data kepuasan Kerja dengankinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru maka dapat dibentuk sebaran frekuensi skornya seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen

Kepuasan Kerja	Kinerja Dosen				Total	
	Kurang		Baik		n	%
	N	%	n	%		
Rendah	10	25	7	17,5	17	32,5
Tinggi	5	12,5	18	45	23	57,5
Total	15	37,5	25	62,5	40	100

Berdasarkan tabel 4, sebagian besar responden yang kepuasan kerjanya rendah memiliki kinerja kurang, sedangkan responden yang kepuasan kerjanya tinggi memiliki kinerja baik. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,017 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

E. Hubungan Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen

Berdasarkan data persepsi imbalan dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru maka dapat dibentuk sebaran frekuensi skornya seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen

Persepsi Imbalan	Kinerja Dosen				Total	
	Kurang		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Kurang	13	32,5	7	17,5	20	50
Baik	2	5	18	45	20	50
Total	15	37,5	25	62,5	40	100

Berdasarkan tabel 6, sebagian besar responden yang persepsi imbalannya dalam kategori kurang memiliki kinerja kurang sedangkan responden yang persepsi imbalannya dalam kategori baik memiliki kinerja baik. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka terdapat hubungan persepsi imbalan dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Pembahasan

A. Hubungan Usia dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang mana menunjukkan adanya hubungan usia dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa usia sangat berhubungan dengan kinerja dalam proses belajar mengajar, dimana semakin tua umur dosen maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkatkan pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kerjanya. Umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab (7).

B. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang mana menunjukkan adanya hubungan pendidikan dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Dari hasil penelitian yang ada, peneliti berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja dosen adalah pendidikan formal dosen itu sendiri. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran

tugas dan tanggung jawab dosen. Dosen yang memiliki pendidikan yang sesuai kualifikasi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan dosen yang tidak sesuai dengan kualifikasi.

Notoadmodjo (10) menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Widiastuti (11) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kemampuan terhadap Pegawai Administrasi Di Bagian TU Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah, Hasil penelitian tersebut yaitu pendidikan berhubungan positif dengan kinerja pegawai yaitu pada kelompok responden yang SLTA persentase kinerjanya sedang (60 %) lebih banyak dibandingkan yang kinerjanya rendah (40%), sedangkan pada kelompok S1 persentase responden yang kinerjanya tinggi (55,6%) lebih banyak dari responden yang kinerjanya sedang (44,4%). Hal ini diperkuat hasil penelitian Suena, 58. Menyimpulkan bahwa guru yang berpendidikan magister rata-rata kinerjanya lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan sarjana dan diploma. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 17,5%.

C. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang mana menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berprilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau

dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan.

Dosen yang terdorong (motivasi) maka mereka akan berusaha dengan segala daya dan upaya, tetapi kemungkinan tingkat upaya yang tinggi ini tidak serta merta menghantarkan ke hasil kinerja yang menguntungkan jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi, serta kekurangannya kemampuan diantara masing-masing anggota organisasi dengan demikian, kinerja dosen dapat di tingkatkan melalui motivasi, karena kinerja menyangkut tentang kualitas, kuantitas dan efektifitas pekerjaan.

Gabson (12) menyebutkan ada dua paradigma yang menawarkan teori motivasi, yaitu teori keputusan atau *content theory* dan teori proses atau *process theory*. Sesuatu yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang oleh Gabson dikatakan jika terpenuhinya kebutuhan seseorang serta kepuasan terhadap materi yang diperoleh dari pekerjaannya. Jadi pada dasarnya, teori ini memperlihatkan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah dilakukan oleh Mundarti (13) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di prodi Kebidanan Magelang yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen dengan kategori sangat kuat. Hasil penelitian ini didukung dengan dasar teori yang menyatakan bahwa dengan melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,017 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang mana menunjukkan adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

Irfan (14) Hasil penelitian ini didukung teori dua faktor oleh karena mengungkapkan aspek pekerjaan. Teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang

terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers* atau hygiene faktor (kebijaksanaan pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan.

Dosen yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan dosen yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Matlis dan Jackson (15) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah tinggi rendahnya tingkatan kepuasan kerja dosen yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja dosen. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja dosen atas organisasi tinggi.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Yanidrawati (16) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan $t_{hitung} 8,939 > t_{tabel} 2,363$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan koefisiensi korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

E. Hubungan Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p adalah $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang mana menunjukkan adanya hubungan persepsi imbalan dengan kinerja dosen di STIKes Husada Borneo Banjarbaru.

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

Sesuai dengan pendapat Halim (17) Imbalan merupakan mekanisme penting dalam pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Kebanyakan anggota organisasi akan memberi kemampuan maksimalnya bila mereka dihargai, dan sebaliknya jika tidak ada penghargaan yang memadai kemampuan yang diberikan pun akan berkurang bahkan cenderung asal-asalan.

Kasali (18) menjelaskan bahwa seseorang dengan semangat kerja tinggi (*High Morale*) akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depan, dan terhadap orang lain.

Kesimpulan

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara usia dengan kinerja Dosen Prodi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan kinerja Dosen Prodi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja Dosen Prodi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo.
4. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Dosen Prodi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo.
5. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi imbalan dengan kinerja Dosen Prodi DIV Bidan Pendidik STIKes Husada Borneo.

Daftar Pustaka

1. Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
2. Djohar, H. 2006. *Pendidikan Dan Pembinaannya*. Yogyakarta :

- CV.Gravika Indah.
3. Kementrian Hukum dan HAM RI. 2005. UU RI No.17 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Kementrian Hukum dan HAM RI.
 4. Dirjen Dikti. 2001. *Teori Belajar dan Motivasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
 5. Ratnawati, Y. 2002. Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Poltek Yogyakarta* : 1(2) : 1-6.
 6. Bison, Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
 7. Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
 8. Muchlas M. 1999. *Organisasi 1, Organizational Behavior*. Yogyakarta : UGM.
 9. Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
 10. Notoatmojo, S. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 11. Widiastuti B., *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kemampuan terhadap Pegawai Administrasi Di Bagian TU Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah Tahun 2005*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
 12. Gybson, Ivancevich. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
 13. Mundarti. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun 2007*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
 14. Irfan. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes*. Tesis. Universitas Cendana.
 15. Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusi*. Jakarta : Salemba Empat.
 16. Yanidrawati, Kartika dkk. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*. *Students e-Journal*, 1 (1) : 1-18.
 17. Halim, A Tjahjono & Husein, M. F. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
 18. Kasali, Rhenald. 1994. *Manajemen Public Relations, Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.