

**PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN
TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL
SAINS PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

ABDUL KHALIK FAJDUANI

NPM : 1920030008



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ABDUL KHALIK FAJDUANI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030008**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Konsentrasi : **Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL SAINS PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

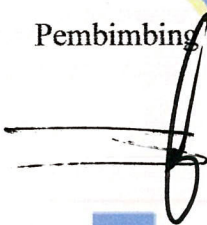
Pengesahan Tesis

Medan, 07 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN
TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL SAINS
PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**



ABDUL KHALIK FAJDUANI

NPM : 1920030008

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 07 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd**

Ketua

1.....

2. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA**

Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M**

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL SAINS PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 07 Agustus 2021

Peneliti



ABDUL KHALIK FAJDUANI

NPM : 1920030008

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

ABDUL KHALIK FAJDUANI
NPM : 1920030008

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat keberadaan perguruan tinggi sangat penting menjadi penggerak pendidikan di Indonesia. Dalam memberikan pengetahuan, dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan kinerja yang baik. Namun, terdapat beberapa dosen yang belum maksimal dalam pelaksanaan tugasnya sehingga memberikan dampak pada semangat belajar mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode asosiatif kuantitatif dan data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu 100 orang mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Fakultas Sosial Sains. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kompetensi berpengaruh significant terhadap semangat belajar mahasiswa, dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($3,378 > 1,984$) dengan nilai significant $0,001 <$ α $0,05$. Profesionalisme berpengaruh significant terhadap semangat belajar mahasiswa dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($8,681 > 1,984$) dengan nilai significant $0,000 <$ α $0,05$. Kinerja dosen berpengaruh significant terhadap semangat belajar mahasiswa, dimana t hitung $>$ t tabel ($4,469 > 1,984$) dengan nilai significant $0,000 <$ α $0,05$. Kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen secara simultan berpengaruh significant terhadap semangat belajar mahasiswa, dimana F hitung $>$ F tabel ($182,227 > 2,693$) dengan significant $0,000 <$ α $0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja, Semangat Belajar.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, PROFESSIONALISM AND LECTURER PERFORMANCE ON STUDENTS' LEARNING SPIRIT OF THE FACULTY OF SOCIAL SCIENCE UNIVERSITY OF DEVELOPMENT PANCA BUDI MEDAN

ABDUL KHALIK FAJDUANI
NPM : 1920030008

The purpose of this study is to see that the existence of universities is very important as a driving force for education in Indonesia. In providing knowledge, it takes teaching staff who have competence, professionalism, and good performance. However, there are some lecturers who have not been maximal in carrying out their duties so that they have an impact on the spirit of student learning. This study aims to examine and analyze the effect of the variables of competence, professionalism, and performance of lecturers on student enthusiasm for learning at the Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi. Collecting data in this study using quantitative associative methods and primary data obtained directly from research respondents, namely one hundred students who are currently studying at the Faculty of Social Sciences. This study uses path analysis with the help of the SPSS version 22 program. The results show that competence has a significant effect on student learning enthusiasm, where the value of $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.378 > 1.984$) with a significant value of $0.001 < \alpha 0.05$. Professionalism has a significant effect on students' learning enthusiasm where the value of $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($8.681 > 1.984$) with a significant value of $0.000 < 0.05 \alpha$. Lecturer performance has a significant effect on student learning enthusiasm, where $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($4,469 > 1,984$) with a significant value of $0.000 < 0.05 \alpha$. Competence, professionalism, and lecturer performance simultaneously have a significant effect on student learning enthusiasm, where $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($182,227 > 2,693$) with a significant $0.000 < 0.05 \alpha$.

Keywords: Competence, Professionalism, Performance, Learning Spirit.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Kepada Ayahanda Harianto Kurniawan, SH dan Ibunda Siti Aisyah Susmawati, dan Adikku Puan Maharani Kurniawan serta keluarga

besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada peneliti.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Direktur Utama Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc., Prof. Dr. Sjahril Effendy, M.Si., M.A., M.Psi., M.H., Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu., S.E., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung peneliti dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
7. Bapak Assoc., Prof. Dr. Sjahril Effendy, M.Si., M.A., M.Psi., M.H Selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Sahabat Seperjuangan teman-teman stambuk 2019 kelas A 307 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga

kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 30 Januari 2021
Peneliti,

ABDUL KHALIK FAJDUANI, SE

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Semangat Belajar	11
1. Pengertian Semangat Belajar.....	11
2. Faktor Yang Meningkatkan Semangat Belajar.....	12
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Belajar	13
4. Indikator Semangat Belajar	17
B. Pengertian Kompetensi	19
1. Pengertian Kompetensi.....	19
2. Karakteristik Kompetensi	20
3. Dimensi Kompetensi.....	21
4. Manfaat Kompetensi.....	21
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	23
6. Indikator Kompetensi	25
C. Profesionalisme.....	29
1. Pengertian Profesional	29
2. Profesionalisme Dosen	34
3. Karakteristik Profesionalisme.....	37
4. Indikator Profesionalisme.....	38
D. Kinerja Dosen	41
1. Pengertian Kinerja Dosen	41
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.....	44
3. Peningkatan Kinerja Dosen	49
4. Indikator Kinerja Dosen	49
E. Kerangka Konseptual.....	53

F.	Hipotesis Penelitian	56
BAB III	METODE PENELITIAN	57
A.	Pendekatan Penelitian	57
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
C.	Populasi dan Sampel	58
D.	Definisi Operasional	59
E.	Teknik Pengumpulan Data	61
F.	Teknik Analisis Data	68
G.	Pengujian Hipotesis	70
1.	Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)	71
2.	Uji Pengaruh Serempak/Simultan (Uji F)	712
3.	Koefisien Determinasi	713
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	744
A.	Hasil Penelitian	744
B.	Pembahasan.....	99
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Belajar	99
2.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa..	101
3.	Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar	103
4.	Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar.....	1035
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	1122
A.	Kesimpulan	1122
B.	Saran	1122
	DAFTAR PUSTAKA	1144
	LAMPIRAN.....	1188

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	57
Tabel 3.2 Indikator Semangat Belajar	59
Tabel 3.3 Indikator Kompetensi	60
Tabel 3.4 Indikator Profesionalisme	60
Tabel 3.5 Indikator Kinerja Dosen	61
Tabel 3.6 Skala Likert	62
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Semangat Belajar	64
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kompetensi	65
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Profesionalisme.....	66
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen	67
Tabel 3.11 Uji Reabilitas.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi.....	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Semester	76
Tabel 4.4 Pilihan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std.Deviasi dan Frekuensi Variabel Kompetensi	77
Tabel 4.5 Pilihan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std.Deviasi dan Frekuensi Variabel Profesionalisme	79
Tabel 4.6 Pilihan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std.Deviasi dan Frekuensi Variabel Kinerja Dosen	81
Tabel 4.7 Pilihan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std.Deviasi dan Frekuensi Variabel Semangat Belajar	85
Tabel 4.8 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	90
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	91
Tabel 4.10 Persamaan Regresi	93
Tabel 4.11 Uji F Simultan	97
Tabel 4.12 Uji Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	71
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	73
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	88
Gambar 4.2 Grafik Normal Histogram	89
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	92
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 1.....	95
Gambar 4.5 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 2.....	96
Gambar 4.6 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 3.....	96
Gambar 4.7 Kurva Uji F (Y).....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam kerangka pembangunan nasional. Perguruan tinggi harus menyelesaikan dua tugas utama, tugas pertama, mendidik insan atau putra putra bangsa dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan kedua menjadi lokomotif pembangunan nasional, termasuk menyiapkan calon pemimpin bangsa (Sofyan Effendi, 2003: Novita, P.W. 2018). Melalui perguruan tinggi, mampu menciptakan suatu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan perlu didukung dengan adanya upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan sangat berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas untuk memberikan pengajaran, pelatihan, penelitian, atau pelayanan guna menghasilkan kualitas pendidikan yang unggul.

Selain upaya peningkatan tenaga pendidikan, perlu adanya peningkatan fasilitas, infrastruktur, atau media sebagai penunjang proses transfer pengetahuan di pendidikan. Hal yang sama juga peneliti dapatkan pada observasi awal dengan beberapa mahasiswa fakultas sosial sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan bahwa akreditasi kampus yang sudah baik, memiliki banyak fasilitas kampus yang memadai, serta pelayanan dosen yang baik dan sebagainya. Hal ini

berguna untuk mendorong semangat belajar yang baik terhadap mahasiswa di kampus tersebut.

Semangat belajar adalah kecenderungan hati yang tinggi untuk belajar, mendapatkan informasi, pengetahuan, kecakapan, melalui usaha pengajaran atau pengalaman. Dalam hal studi di perguruan tinggi, semangat belajar adalah semangat untuk menyediakan waktu, tenaga, usaha, untuk menyerap dan menyaturagakan informasi, pengetahuan, dan kecakapan yang kita terima dan kita peroleh lewat berbagai cara. Semangat belajar mahasiswa di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi cukup rendah dan merasa bosan ketika dosen terlalu focus dalam memberikan materi atau proses pembelajaran kepada mahasiswa. Selain itu mahasiswa kurang aktif dalam berdiskusi baik dikelas atau luar jam belajar. Dalam hal ini perlu adanya upaya peningkatan atau mendukung semangat belajar mahasiswa melalui tenaga kependidikan atau dosen yang memiliki kompetensi yang baik.

Menurut Muhibbin Syah (2000: Astuti, S. 2017) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Pengertian lain terdapat pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi yang sesuai dengan perspektif kebijakan nasional. Keempat jenis kompetensi tersebut tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu kompetensi pedagogis,

kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi dosen yang dimaksudkan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi sosial, dan professional. Dosen tidak hanya mendidik mahasiswa di dalam kelas, namun juga diluar kelas. Mahasiswa memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan selalu mencoba hal-hal baru. Tugas dosen yaitu membantu perkembangan keingintahuan tersebut dan membuat mereka lebih ingin tahu.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa serta dapat menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional juga mempunyai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Dengan demikian seluruh kompetensi dosen tersebut dalam praktiknya merupakan suatu kesatuan yang utuh terkait dengan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pengajar, pembimbing, bahkan pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi. Dari penjelasan di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kompetensi terarah pada tiga aspek yang harus dimiliki seorang dosen, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tiga aspek tersebut saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain. Tentunya dapat

diwujudkan dalam hasil kerja nyata sehingga dapat bermanfaat untuk diri sendiri serta mahasiswa, termasuk lingkungan sekitar.

Kompetensi dosen pada fakultas sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan secara tingkat pendidikan sudah banyak yang strata-2 (S-2) dan strata-3 (S-3). Selain itu, dosen fakultas sosial sains juga ada yang berasal dari praktisi. Namun, kompetensi dosen di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam proses pembelajaran kurang menarik dalam menjelaskan isi materi yang disampaikan kepada mahasiswa. Selain itu gaya mengajar dosen cenderung membosankan bagi mahasiswa atau tidak adanya kreatifitas baru dalam proses pembelajaran di kelas. Padahal dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme.

Profesionalisme dosen berhubungan erat dengan kualitas pendidikan tinggi. Kehadiran dosen yang profesional akan mempengaruhi Proses Belajar Mengajar yang baik dan benar, dengan demikian secara pasti dan signifikan akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi rata-rata sudah memiliki sertifikasi dosen yang disetujui oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. Disamping itu profesionalisme dosen Universitas Pembangunan Panca Budi dapat dikatakan tidak cukup profesional dalam memulai jam pelajaran yang akan di mulai dengan mahasiswa. Terlebih lagi pada

saat proses pembelajaran via daring, dosen cenderung sering terlambat untuk memulai kelas. Selain itu dalam hal pemberian tugas dan materi kepada mahasiswa cenderung tidak seimbang dan menambah beban mahasiswa di Fakultas Sosial Sains. Sikap profesional dosen perlu ditingkatkan kembali dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan atau semangat belajar mahasiswa.

Sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional dan bertanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang memberi karakteristik atau menandai suatu profesi atau orang yang profesional.

Selain itu dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen diuntut untuk menjadi pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Tenaga pendidikan juga harus mempunyai kinerja yang baik dan bagus dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pendidik. Kinerja Depdiknas (2004: Kusuma, A, H, P, 2017), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004: Kusuma, A, H, P, 2017). Sejalan dengan itu Smith

(2002: Kusuma, A, H, P, 2017) menyatakan, kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*.

Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, et al. (2003: Kusuma, A, H, P, 2017) bertujuan untuk : Meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan, Mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan dan Sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja sama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Proses yang terjadi dalam organisasi yaitu berfungsinya manajemen melalui fungsi fundamentalnya, yaitu planning, organizing, actuating and controlling disingkat dengan (POAC) secara terpadu.

Secara keseluruhan kinerja dosen di Fakultas Sosial Sains sudah baik. Namun masih ada didapati kinerja dosen yang belum maksimal disalah satu bidang seperti pengabdian kepada masyarakat dan publikasi jurnal nasional atau internasional. Berdasarkan data yang dilansir oleh Sinta Kementrian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional bahwa persentase publikasi dosen di Universitas Pembangunan Panca Budi cenderung menurun setiap tahun dari tahun 2018 sebesar 127 jurnal, menurun menjadi 38 jurnal di tahun 2020. Dapat dikatakan bahwasanya kinerja dosen baik di Fakultas Sosial Sains atau Fakultas

lainnya masih sangat kurang dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan semangat belajar bagi mahasiswa.

Dari seluruh uraian tersebut diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik meneliti lebih jauh bagaimana kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen berperan atau mempengaruhi dalam menumbuhkan semangat belajar mahasiswa di Fakultas Sosial Sains. Semangat belajar mahasiswa diperlukan dalam membangun kemajuan atau pencapaian prestasi mahasiswa yang nantinya akan mendukung kemajuan Universitas tersebut. Maka untuk itu peneliti melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah ini sebagai berikut.

1. Semangat belajar mahasiswa juga cukup rendah karena gaya belajar yang diberikan dosen tidak kreatif sehingga mahasiswa hanya mengacu pada kehadiran dan kurang aktif dalam diskusi di kelas atau diluar jam belajar
2. Kompetensi dosen dalam proses pembelajaran di kelas atau daring cenderung tidak menarik dan membosankan bagi mahasiswa
3. Profesionalisme dosen dalam memulai kelas atau pembelajaran dengan mahasiswa tidak disiplin atau sering terlambat dan terburu-buru dalam menyampaikan isi materi
4. Kinerja dosen dalam hal pengabdian dan publikasi jurnal masih sangat rendah

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dan karena keterbatasan, waktu, tenaga, biaya maka penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam maka semua masalah tidak akan diteliti. Penulis menyadari bahwa kemampuan keterbatasan tersebut di atas, maka nanti yang akan dibahas dapat di batasi, dengan melihat dan menganalisis pengaruh ketiga variabel kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen mampu meningkatkan semangat belajar mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam identifikasi masalah di atas dan agar penulis ini dapat lebih terfokus dan terarah, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan?
- b. Apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan?
- c. Apakah ada pengaruh kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan?

- d. Apakah ada pengaruh kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui tentang :

- a. Pengaruh kompetensi terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan.
- b. Pengaruh profesionalisme terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan.
- c. Pengaruh kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan.
- d. Pengaruh kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi medan

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hipotesis tentang kompetensi, profesionalisme, kinerja dosen dan semangat belajar mahasiswa dalam penelitian ini diharapkan dapat diungkap sehingga dapat memberikan wawasan informasi dalam hal kompetensi, profesionalisme, kinerja dosen dan semangat belajar mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini akan mengarah pada pemikiran di semangat belajar mahasiswa sebagai masukan dan rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Semangat Belajar

1. Pengertian Semangat Belajar

Semangat dalam pengertian umum di gunakan untuk mengungkapkan minat yang menggebu dan pengorbanan untuk meraih tujuan. Para ahli mengemukakan terkait semangat yaitu :

Selain dari pada itu semangat belajar adalah kecenderungan hati yang tinggi untuk belajar, mendapatkan informasi, pengetahuan, kecakapan, melalui usaha, pengajaran atau pengalaman. Dalam hal studi di Perguruan Tinggi, semangat belajar adalah semangat untuk menyediakan waktu, tenaga, usaha untuk menyerap dan menyaturagakan informasi, pengetahuan, dan kecakapan yang kita terima dan kita peroleh lewat berbagai cara. (Hardjana, 2016:95).

Belajar dengan semangat akan mendorong peserta didik untuk belajar lebih baik daripada belajar tanpa semangat. Semangat ini timbul apabila murid tertarik akan sesuatu karena sesuai dengan kebutuhannya atau merasakan bahwa sesuatu yang akan dipelajarinya dirasakan bermakna bagi dirinya. Namun, bila semangat itu tidak disertai usaha yang baik, maka belajar juga sulit untuk berhasil (Rusyan, 2013:35). Semangat belajar mahasiswa dapat ditumbuhkan dan dipelihara oleh dosen. Untuk meraih prestasi di bidang apapun yang dipilih khususnya dalam meningkatkan semangat belajar, pastilah dibutuhkan dorongan dari dalam diri yang kuat.

Dorongan dari luar, dalam bentuk insentif, iming-iming atau lainnya, memang dibutuhkan, tapi ia sifatnya gampang berubah dan tidak menentu (Muhaemin B, 2013:50).

Semangat dalam pengertian yang berkembang di masyarakat seringkali disamakan dengan motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku dan belajar adalah perubahan tingkah laku secara permanen dan secara potensial yang terjadi sebagai hasil dari praktek atau penguatan (*reinforced practice*) yang dilandasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. (Ida Fiteriani, 2015:120).

2. Faktor Yang Meningkatkan Semangat Belajar

a. Menggiatkan semua indera dari peserta didik sebanyak mungkin. Yang jelas, sejauh pelajaran memungkinkan hendaklah pengajar berusaha menggiatkan indera penglihatan, pendengaran, dan perabaan peserta didik. Disamping indera-indera tersebut diatas masih dapat juga digiatkan juga indera pencium, dan mungkin juga indera pengecap, indera keseimbangan/motoris, dan indera lainnya.

b. Menciptakan situasi belajar yang menguntungkan

1) Aspek mental-emosional: perasaan peserta didik terhadap pengajar yang dapat timbul dari kemampuan pengajar dalam melaksanakan pengajaran.

2) Aspek jasmaniah: keletihan, sakit, gangguan suara, dan pemandangan.

c. Motivasi

Pemberian perangsang dan dorongan belajar, sehingga peserta didik belajar dengan sungguh-sungguh, antara lain dengan cara:

- 1) Menimbulkan hasrat ingin mengetahui.
- 2) Menciptakan jiwa berlomba yang sehat.
- 3) Memberi pujian dan kecaman membangun.
- 4) Melayani keinginan peserta didik untuk mendapatkan penghargaan.
- 5) Mendekati peserta didik pada kenyataan-kenyataan.
- 6) Fasilitas dalam belajar.

Fasilitas yang lengkap atau memadai dapat membantu proses belajar peserta didik dan dapat membangkitkan semangat belajarnya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Belajar

Faktor-faktor yang memengaruhi belajar ada tiga macam yaitu faktor individual, faktor sosial dan faktor struktural. Faktor individual adalah faktor internal siswa, seperti kondisi jasmani dan rohani. Faktor sosial adalah faktor eksternal siswa, seperti kondisi lingkungan. Adapun faktor struktural adalah pendekatan belajar yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa dan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

a. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri siswa yang sedang belajar meliputi tiga aspek yaitu meliputi faktor jasmaniah, faktor psikologis dan faktor kelelahan. Penjelasan dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Beberapa aspek fisiologi yang dapat mempengaruhi prestasi belajar seseorang antara lain:

1) Faktor Kesehatan

Sehat berarti dalam keadaan baik segenap badan beserta bagian-bagiannya bebas dari penyakit, Kesehatan seseorang berpengaruh terhadap semangat belajarnya. Proses belajar seseorang akan terganggu jika kesehatan seseorang terganggu, selain itu juga ia akan cepat lelah, kurang bersemangat, mudah pusing, ngantuk jika badannya lemah, kurang darah ataupun gangguan kelainan fungsi alat inderanya beserta tubuhnya. Agar seseorang dapat belajar dengan baik, perlu mengusahakan kesehatan badannya tetap terjamin dengan cara selalu mengindahkan ketentuan-ketentuan tentang bekerja, belajar, istirahat, tidur, makan, olahraga, rekreasi, dan ibadah.

2) Cacat Tubuh

Menurut Slameto dalam bukunya belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhi mengemukakan bahwa cacat tubuh adalah: Sesuatu yang menyebabkan kurang baik atau kurang sempurna mengenai tubuh/badan, cacat dapat berupa buta, setengah buta, tuli, setengah tuli, patah kaki, dan patah tangan, lumpuh dan lain-lain. Siswa yang cacat belajarnya juga terganggu. Jika hal ini terjadi, hendaknya ia belajar pada lembaga pendidikan khusus atau diusahakan alat bantu agar dapat menghindari atau mengurangi kecacatan tersebut.

b. Faktor Psikologi

Menurut Slameto, beberapa aspek psikologi yang dapat mempengaruhi prestasi belajar seseorang antara lain:

1) Minat, yaitu kecenderungan atau keinginan yang tinggi dan besar terhadap sesuatu. Minat besar pengaruhnya terhadap belajar, karena bila bahan pelajaran

yang dipelajari tidak sesuai dengan minat siswa, siswa tidak akan belajar dengan sebaik-baiknya, karena tidak ada daya tarik baginya.

2) Intelegensi adalah kecakapan yang terdiri dari tiga jenis, yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan ke dalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui/menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat. Intelegensi sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan belajar. Dalam situasi ini, siswa yang memiliki tingkat intelegensi tinggi akan lebih berhasil daripada siswa yang memiliki intelegensi rendah.

3) Perhatian adalah keaktifan jiwa yang dipertinggi, tertuju pada suatu benda atau sekumpulan objek. Untuk menjamin hasil belajar yang baik, siswa harus memiliki perhatian terhadap bahan yang dipelajarinya. Apabila bahan pelajaran tidak menjadi perhatian siswa, maka akan timbul kebosanan sehingga siswa tidak suka lagi dalam belajar.

4) Bakat, bakat juga merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap proses dan hasil belajar. Jika bahan pelajaran yang dipelajari siswa sesuai dengan bakatnya, maka hasil belajarnya lebih baik, karena ia senang belajar dan pastilah akan lebih giat lagi dalam belajarnya.

5) Motif yaitu erat hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai. Di dalam menentukan tujuan itu, dapat disadari atau tidak, akan tetapi untuk mencapai tujuan itu perlu berbuat, sedangkan yang menjadi penyebab berbuat adalah motif itu sendiri sebagai daya penggerak/pendorongnya. Motif sangat kuat mempengaruhi dalam belajar, di dalam membentuk motif yang kuat dapat

dilaksanakan dengan adanya kebiasaan dan pengaruh lingkungan yang memperkuat. Sehingga kebiasaan atau latihan itu sangat perlu dalam belajar.

6) Sikap siswa adalah gejala internal berdimensi afektif yang berupa kecenderungan untuk merespon dengan cara yang relatif tetap terhadap objek baik positif dan negative jadi bila siswa positif terutama pada anda dan mata pelajaran yang anda ajarkan merupakan indikasi yang baik bagi proses belajar tapi tidak sebaliknya.

c. Faktor Eksternal

Seperti faktor internal, faktor eksternal terdiri atas dua macam yaitu faktor lingkungan secara sosial dan faktor lingkungan non sosial.

1) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial sekolah seperti guru, staf administrasi dan teman-teman sekelas. Para guru yang menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik dan memperlihatkan tauladan yang baik dan rajin dapat menjadi daya dorong bagi kegiatan belajar siswa, tapi lingkungan yang lebih banyak memengaruhi belajar siswa adalah keluarga siswa itu sendiri, sifat-sifat orang tua, praktik pengelolaan keluarga serta ketegangan keluarga dapat memberikan pengaruh baik maupun buruk terhadap kegiatan belajar siswa.

2) Faktor Lingkungan non sosial

Faktor - faktor yang termasuk lingkungan non sosial ialah gedung sekolah dan letaknya, tempat tinggal seseorang, alat-alat belajar, keadaan cuaca, dan waktu belajar yang digunakan pelajar. Faktor-faktor ini dipandang turut menentukan tingkat keberhasilan belajar siswa. Menurut J. Biggers (dalam Syah

Muhibbin, 2015 : 138) mengatakan belajar pada pagi hari lebih efektif dan pada waktu-waktu yang lainnya. Karena belajar pada keadaan yang segar akan lebih baik dari hasilnya dibanding dengan belajar dalam keadaan udara panas dan pengap. Dari beberapa faktor di atas dapat dirumuskan bahwa memiliki semangat belajar yang baik, motivasi yang tinggi, kondisi yang baik akan mencerminkan hasil belajar yang baik baik dari dalam (*intern*) maupun dari luar (*ekstern*).

d. Faktor keluarga

Siswa yang belajar akan menerima pengaruh dari keluarga berupa cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah tangga, keadaan ekonomi orang tua, pengertian orang tua, dan latar belakang kebudayaan.

4. Indikator Semangat Belajar

Semangat Belajar Mahasiswa, yang dapat didefinisikan sebagai gairah belajar mahasiswa, dengan indikator variabel sebagai berikut:

- a. Bertanya bila tidak mengerti dan menjawab pertanyaan dosen.
- b. Memberi masukan/komentar pada materi.
- c. Mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen.
- d. Menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum masuk kuliah.
- e. Mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya pada waktu ujian.
- f. Membaca dan mempelajari buku lain.
- g. Datang tepat waktu.
- h. Selalu hadir dalam kuliah.

- i. Mengerjakan dan mengumpulkan tugas.
- j. Mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi

Mahasiswa dan pengajar juga tidak kalah penting perannya dalam pembentukan iklim yang mendorong budaya semangat dalam belajar. Secara umum, iklim lingkungan belajar dapat dimaknai dari tiga dimensi yaitu fisik, sosial dan akademik. Ketiga bentukan atau konstruk tersebut diasumsikan memiliki kontribusi bagi terbentuknya lingkungan belajar sebagai komunitas belajar (Ida Fiteriani, 2015:116).

Adapun yang dapat dijadikan komponen dalam menimbulkan semangat belajar menurut Muhaemin B (2013:49), yaitu komponen motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi Intrinsik

Adalah keadaan yang asalnya dari dalam diri yang dapat mendorong tindakan belajar, yang erat hubungannya dengan tujuan belajar, untuk dapat memahami suatu konsep, ingin memperoleh pengetahuan

- b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah keadaan yang datangnya bdari luar individu, yang mendorongnya untuk dapat melakukan kegiatan belajar, dorongan yang sifatnya tidak secara mutlak berhubungan dengan aktivitas belajar, misalnya seseorang rajin belajar karena di iming-imingi hadiah.

B. Pengertian Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan.

Menurut Wibowo dalam Saputra (2016:3), bahwa yang dimaksud dengan kompetensi yaitu suatu karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Firman Fauzi, 2019:9).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen memaparkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah

seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (As'Adut Tabi'In, 2016:157).

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Mc.Clelland et all dalam Achmad S. Ruky (2014:123-125), terdapat lima karakteristik dari kompetensi yaitu:

- a. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik berupa kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan seringkali gagal meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya tes-tes tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan skill sebagaimana mereka sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
- b. *Skill* (keahlian/keterampilan), adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental.
- c. *Motive* adalah hal-hal yang seseorang secara konsisten selalu dipikirkan atau diinginkan yang kemudian mendorongnya melakukan sebuah tindakan
- d. *Traits* adalah ciri-ciri (karakteristik) individu khusus bersifat fisik dan juga emosional (reaksi yang konsisten terhadap situasi-situasi dan informasi).
- e. *Self Concept* (konsep diri), adalah sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang, yang terdiri dari: Rasa percaya berupa keyakinan seseorang bahwa ia akan bisa berprestasi dalam situasi apapun dan Nilai (value) yang dimiliki seseorang yaitu motive reaktif yang menentukan jawaban

seseorang dalam jangka pendek dan terhadap situasi-situasi yang dihadapinya.

3. Dimensi Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha dalam Yuningsih (2019:36), terdapat tiga dimensi dari kompetensi yaitu:

- a. Keterampilan (*Skill*), adalah upaya dalam melakukan kegiatan juga tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik dan maksimal.
- b. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah Informasi yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai bidang yang ditekuni
- c. Sikap (*Attitude*), adalah pola tingkah laku melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan peraturan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai sikap, pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di organisasi.

4. Manfaat Kompetensi

Terdapat 6 Manfaat penggunaan kompetensi menurut Ruky dalam Sutrisno (2016:208), yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

b. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Adanya kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas.

Yaitu dengan mencari karyawan yang dapat dikembangkan agar lebih terarah untuk dapat menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Sebagai dasar untuk melakukan pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil, sehingga kebijakan remunerasi akan menjadi lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2016:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

- b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

- c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru

dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh

d. Karakteristik Personal

Personal dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. Motivasi dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g. Kapasitas intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan

Faktor tertinggi dalam aspek metodologi pengajaran adalah dosen membahas tugas dengan umpan balik yang konstruktif. Faktor ini menjadi pertimbangan mahasiswa bagaimana dosen dapat membahas tugas yang telah dilakukan oleh mahasiswa. Pekerjaan yang dilakukan oleh mahasiswa mampu memberikan makna bahwa keseimbangan teoritis dan praktis dapat diperoleh dari tugas dosen. Faktor terendah dalam aspek metodologi pengajaran adalah dosen mendorong dan memfasilitasi pertanyaan & sesi tanya jawab. Ini karena, dalam sesi tanya jawab, para siswa lebih fokus pada bagaimana menyampaikan materi yang dijelaskan oleh dosen. Pada saat sesi tanya jawab yang diberikan oleh dosen tidak ada mahasiswa yang bertanya terkait dengan penjelasan materi kuliah. Faktor ini menjadi pertimbangan mahasiswa untuk mengukur bagaimana dosen mampu menjalani kuliah yang nyaman, interaktif, dan komunikatif. (Ahmad Azmy, 2019:154)

6. Indikator Kompetensi

Menurut (Moehariono, 2010. dalam Mokhtar, N. dan Susilo, H. 2017. Dalam NE Pratiwi. 2018) menyatakan bahwa indikator kompetensi terdiri dari :

a. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

c. Sikap Perilaku

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Menurut Spencer (dalam Yuniarsih & Suwanto. 2016), indikator-indikator dalam melihat kompetensi adalah:

1. Kompetensi Berprestasi dan Tindakan (*Achievement and Action*), terdiri dari:
 - a. *Achievement Orientation* (ACH) yaitu perhatian untuk bekerja dengan baik atauberkompetensi melampaui standar.
 - b. *Concern for Order, Quality and Accuracy* (CO) yaitu pemicu utama untuk mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan sekitar.

- c. *Initiative* (INT) merupakan preferensi untuk mengambil tindakan, meliputi melakukan lebih dari yang diperlukan atau diharapkan dalam pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa seorangpun memintanya
 - d. *Information Seeking* (INFO) yaitu keinginan untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu dan tertarik untuk pencarian informasi.
2. Kompetensi Melayani (*Helping and Human Service*), terdiri dari:
- a. *Interpersonal Understanding* (IU) yaitu kemampuan untuk mengerti orang lain, yaitu kemampuan untuk mendengar dan mengerti ekspresi, pemikiran, perasaan yang tidak terucapkan, dan perhatian pada orang lain.
 - b. *Customer Service Orientation* (CSO) yaitu kemampuan untuk membantu dan melayani orang lain agar keinginannya terpenuhi
3. Kompetensi Mempengaruhi (*Influence*), terdiri dari:
- a. *Impact and Influencing* (IMP) yaitu kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau membuat orang lain
 - b. *Organizational Awareness* (OA) yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi pengambil keputusan yang sebenarnya dan individu yang dapat mempengaruhi orang lain serta memprediksi bagaimana suatu kejadian akan mempengaruhi individu atau kelompok dalam organisasi.
 - c. *Relationship Building* (RB) yaitu membangun hubungan perkawanan atau hubungan jaringan dengan orang lain.

Secara rinci sub kompetensi menurut As'Adut Tabi'in (2016:160) dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

- a. Sub kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: Bertindak sesuai norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;
- b. Sub kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;
- c. Sub kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- d. Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani;
- e. Sub kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik; dan (6) Sub kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial : memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

Indikator kompetensi menurut Firman Fauzi dan Muhammad Hanafiah Siregar (2019:14) adalah ketetapan waktu, adaptasi kerja, kemampuan untuk mengelola, kemampuan untuk merencanakan, proses pengambilan keputusan, dukungan kerja dan kerjasama.

C. Profesionalisme

1. Pengertian Profesional

Profesionalisme berasal dari istilah Profesional yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tandik yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional, atau sifat profesional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi.

Profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembanya.

Untuk lebih memahami pengertian profesionalisme, terlebih dahulu diuraikan tentang profesi, profesional dan profesionalisme. Pertama, profesi adalah riwayat pekerjaan, pekerjaan (tetap), pencaharian pekerjaan yang merupakan sumber penghidupan. Soejipto dan Raflis Kosasi mengutip pendapat Ornstein dan Levine menyatakan bahwa profesi adalah jabatan, dia menulis beberapa tentang pengertian profesi yaitu:

- a. Melayani masyarakat merupakan karir yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
- b. Memerlukan bidang dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya).
- c. Memerlukan perhatian khusus dengan waktu yang panjang.

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, di mana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus. Adapun pengertian profesi secara terminologi atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

- d. Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington (2016) mengartikan bahwa pofesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.
- e. Ahmad Tafsir yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi (2015) mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.

f. Sujana dalam Sagala (2016: 46) berpendapat bahwa, kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya.

g. Syafrudin (2015 : 7), mengatakan bahwa profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Kedua, pengertian profesional adalah yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konseptual, maupun secara teknik atau latihan. Mengacu pada berbagai pendapat ahli di atas, bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan. Selanjutnya kata profesional tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat.

Oleh sebab itu, istilah profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. Ketiga, istilah profesionalisme berasal dari

profesional. Terdapat beberapa konsep yang menjelaskan profesionalisme seperti berikut.

a. Menurut Rusman (2016 : 15) menyatakan bahwa Profession mengandung arti yang sama dengan kata *accupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan.

b. Sedangkan Ahmad Tafsir (2015) mengatakan profesionalisme ialah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain ialah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para dosen yang profesional yang memiliki kompetensi kependidikan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan dosen dalam jangka waktu tertentu.

Profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konseptual, maupun secara teknik atau latihan, pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut, sedangkan

profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. (Sinambela, 2017:583). Sedangkan yang dimaksud Dosen sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi dosen adalah orang yang mendidik dan mengajar kepada Mahasiswa untuk mengarahkan peserta didik dalam kehidupan yang akan datang yang lebih baik.

Profesionalisme dapat diartikan suatu watak yang dapat diwujudkan dalam suatu bentuk tingkah laku, suatu tujuan dalam menjalankan profesi yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya (Suwinardi,2017:81).

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya,sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai lambat bahkan menyimpang dari rencana semula (Gapuri Ramadhan, 2018:3).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam

pengetahuan dan teknologi dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

2. Profesionalisme Dosen

Didasarkan pada beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme Dosen adalah seseorang yang melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

Profesionalisme Dosen didasarkan kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Dosen, yang menyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Dosen adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan Dosen dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen, khususnya dalam pasal 7 jelas mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi Dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi. Sementara dalam pasal 20 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Dosen berkewajiban :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Dosen, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Profesionalisme berhubungan erat dengan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi adalah menjadi indikator utama dari profesionalisme. Oleh karenanya salah satu prasyarat untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan meningkatkan kompetensi. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan diantaranya pendidikan pra jabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service education*). (Sukmadinata, 2017: 203; Calgwell dan Spinks, 1993 : 121; Mustafah, 2011 : 10). Selanjutnya Bradley, et.al (2016) menekankan pentingnya pendidikan dalam jabatan bagi Dosen sehingga mereka mampu mengajarkan hal-hal baru bagi muridnya, dan sekolah mampu menghadapi setiap perubahan dengan penuh percaya diri. Menurut Fadlilah Nasution (2017:19) Peningkatan profesional Dosen dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. Pertama, pembinaan kemampuan pegaswai melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. Kedua, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Pelatihan profesional

sangat penting bagi Dosen untuk meningkatkan keterampilan menjalankan tugas pokoknya. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan seumur hidup sangatlah penting untuk semua orang terutama bagi Dosen. Senada dengan itu, Darling-Hammond (2015) mengemukakan “belajar seumur hidup sangat penting bagi Dosen karena pendidikan yang diperoleh Dosen belum bisa menjamin kompetensi mereka menjadi Dosen yang profesional”. Dosen yang selalu belajar akan berhasil menjadi Dosen, karena mendidik memiliki seni tersendiri yang tidak dapat dilakukan oleh semua orang. Peningkatan kompetensi Dosen dapat dilakukan melalui belajar baik melalui pendidikan di dalam maupun di luar sekolah. Di dalam sekolah selain mengamati dan menganalisis proses belajar mengajar yang dilakukan, juga kemampuan Dosen dapat ditingkatkan dengan berbagai data sekunder (buku, internet, laboratorium) yang ada di dalam lingkungan sekolah. Untuk itu, pemangku kepentingan (pihak sekolah, pemerintah, pembina sekolah) berkewajiban menyediakan sarana belajar tersebut demi kemajuan dan keberhasilan sekolah mencerdaskan masyarakat. Selain itu, pihak sekolah wajib memiliki manajemen pengembangan kompetensi Dosen yang dapat merencanakan dan memfasilitasi pelatihan yang terstruktur demi terbentuknya Dosen yang berkompeten.

Profesionalisme dosen merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Dosen yang professional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan

mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Adapun indikator untuk profesionalisme dosen adalah: Memiliki keahlian khusus, memaksimalkan kemampuannya, memiliki jati diri.

3. Karakteristik Profesionalisme

Menurut Dhofir (2018), terdapat tiga yang menjadi karakter pengajar yang profesional, yaitu:

a. Mengandung Unsur Pengabdian

Setiap profesi dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu dalam pelayanan individual, bersifat kolektif atau pelayanan yang ditujukan kepada sekelompok orang sekaligus. Seorang pengajar dalam mengemban profesinya haruslah memiliki keyakinan bahwasannya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan kepada peserta didiknya yang membutuhkan.

b. Mengandung Unsur Idealisme

Seorang yang menganggap dirinya sebagai bagian dari anggota profesi haruslah benar-benar mengetahui pengabdian apa yang akan diberikannya kepada masyarakat melalui seperangkat nilai pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Seorang pengajar dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi terhadap hasil pembelajaran. Meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik

dan kompetensi yang sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Seorang pengajar haruslah bertindak secara objektif dan tidak diskriminatif kepada peserta didik dan haruslah menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika yang tertanam serta harus memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)

c. Mengandung Unsur Pengembangan

Seorang dalam menjalankan profesinya memiliki kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus menerus. Prosedur kerja yang dilakukan oleh seorang pengajar haruslah terus menerus mendapatkan nilai-nilai pembaruan.

4. Indikator Profesionalisme

Menurut Sedarmayanti (2010, dalam Ruswanda, M.S. 2019) ada 4 indikator, yaitu :

a. Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan, kegiatan, tugas berdasarkan keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai.

c. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

Indikator dari sangat diperlukan dalam menjalankan kompetensi Profesional menurut Suwinardi (2017:81), antara lain:

- a. Kompetensi Individu yang meliputi inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif
- b. Kompetensi Sosial yang meliputi berkomunikasi, kerja kelompok dan kerjasama
- c. Kompetensi Metodik yang meliputi mengumpulkan dan menganalisa informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis.
- d. Kompetensi Spesialis yang meliputi keterampilan dan pengetahuan, menggunakan perkakas dan peralatan dengan sempurna, mengorganisasikan dan menangani masalah.

Indikator professionalism kerja menurut Sondang P.Siagian dalam (Gapuri Ramadhan, 2018:3) adalah:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

d. Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e. Teknologi informasi

Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

f. Keandalan

Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

D. Kinerja Dosen

1. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Apabila kinerja dosen dapat terjaga dengan baik maka hasil proses pendidikan yang diperoleh tetap berkualitas dengan baik. Untuk mewujudkan kondisi ini diperlukan suatu penilaian yang secara terus menerus terhadap kinerja dosen agar dapat diperoleh informasi yang terkini mengenai kondisi kinerja dosen, adapun harapan apabila terjadi penurunan kinerja dosen akan segera diketahui dan dapat diberikan tindakan yang tepat (Retnowati, 2017:208).

Menurut Veizal Rivai dalam Sarinah mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Perilaku realistis yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkannya sesuai dengan peranannya. Untuk itu kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Poni Sukaesih Kurniati, 2017:194).

Dosen merupakan pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang professional dan memiliki kinerja yang berkualitas.

Peningkatan mutu pendidikan tidak akan tercapai apabila kinerja dosen tidak mencukupi, kinerja dosen tidak akan tercapai dengan seperti yang diharapkan, hal ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja (Yusran Razak dkk, 2016:32).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja dosen merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik atau sumber daya manusia dalam

perguruan tinggi yang mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja seorang dosen menurut Hamid (2014:86) bahwa prestasi kerja (kinerja) mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- a. menyukai pengambilan resiko dan tantangan,
- b. mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan,
- c. mempunyai kebutuhan yang kuat akan pekerjaannya dan
- d. mempunyai keterampilan dalam perencanaan.

Seorang dosen yang memiliki prestasi kerja, dapat diketahui ketika dalam melaksanakan tugasnya, memiliki beberapa karakteristik kinerja, salah satunya yaitu seorang dosen menyukai tantangan dan mau mengambil resiko. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dosen tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, dimana suatu tantangan dan resiko dia ambil sebagai suatu acuan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga akan memunculkan suatu produktivitas kerja dosen yang dapat memberi dampak secara tidak langsung pada pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

Produktivitas kinerja dosen dapat dimunculkan, ketika dosen itu mampu melaksanakan tugasnya baik secara struktural maupun fungsionalitasnya yang tidak hanya melaksanakan pengajaran, tetapi meningkatkan budaya riset dikalangan dosen.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen

Keberhasilan kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor internal maupun eksternal. Menurut Robert L. Mathis dan H. Jackson (2001:78) dalam Yasri (2016:7) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi), *Support* (dukungan), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Organizational Commitment* (komitmen organisasi).

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan (*Ability*) merupakan potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Lebih lanjut Stephen P. Robin dan Timothy A. Judge (2015) bahwa pada dasarnya kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual (*Intellectual abilities*), kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berfikir), penalaran, dan pemecahan masalah.
- 2) Kemampuan fisik (*Physical abilities*), Kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik yang serupa.

b. Motivasi (*Motivation*), usaha untuk mencapai tujuan organisasi sebagai cerminan individu ketertarikannya terhadap perilaku kinerja. Ada tiga elemen utama dalam motivasi antara lain, intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas

menggambarkan seberapa keras seseorang dalam mencapai tujuannya. Inilah unsur yang paling utama dalam motivasi. Intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang menguntungkan kecuali jika usaha tersebut diarahkan pada keuntungan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis kinerja yang harus dimunculkan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Hal ini menjadi tolak ukur berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Orang yang termotivasi tetap memiliki tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

c. Dukungan/bantuan (*Support*), dukungan dari orang lain meningkatkan kemungkinan kita mencapai suatu tujuan. Secara mengejutkan, mungkin pernyataan tersebut salah. Pertama, beberapa penelitian telah menemukan bahwa bantuan yang berupa nasihat dan arahan dari orang lain sering kali tidak sesuai dengan tujuan kita. Kedua, saran dan bantuan semacam itu pada umumnya membuat kita merasa kurang percaya diri dalam mencapai tujuan. Semakin banyak bantuan yang ditawarkan, semakin banyak perasaan negatif dan stres yang kita miliki tentang tujuan. Sementara itu, kita akan merasa puas jika kita dengan kinerja kita sendiri. Tentu saja, terkadang Anda membutuhkan bantuan orang lain. Tapi tetap fokus pada suatu permasalahan dan bukan berupa saran untuk menyelesaikannya.

d. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*), menggambarkan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan seseorang, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Suatu emosional atau perasaan puas seseorang yang timbul

dalam melaksanakan pekerjaan, akan memberi dampak positif terhadap suatu organisasi baik berupa produktivitas, kualitas dan pelayanan kerja.

e. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), sejauh mana individu percaya dan menerima tujuan dan keinginan organisasi untuk tetap produktif dalam suatu organisasi. Seorang individu relative berkomitmen terhadap organisasi lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

Sementara menurut Sanusi Hamid (2014) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen dalam perguruan tinggi, yang secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, teknologi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Berikut penjelasan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen :

a. Kemampuan

Kemampuan dosen dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen. Kemampuan disertai kemauan yang besar akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun fakta dilapangan kemampuan dosen untuk melakukan tridharma perguruan tinggi masih dianggap rendah. Misalnya dosen sangat jarang melakukan kajian, sebab kebanyakan dosen tidak memahami metode kajian disamping karena dana yang sangat terbatas untuk melaksanakan itu.

Idealnya, kemampuan dosen untuk melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi, tidak perlu beralasan untuk tidak bias melaksanakan kegiatan tersebut karena keterbatasan dana, karena dengan kemampuan yang dimiliki,

dosen dapat mencari sumber pendanaan di luar yang dianggarkan oleh PTS. Bahkan dana dapat diperoleh dari sponsor pihak perusahaan, departemen pendidikan nasional, pemerintah daerah dan lembaga asing.

b. Kompensasi

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya jika kompensasi dosen dinaikkan akan memberikan dampak terhadap kenaikan motivasi dosen. Kompensasi yang dimaksud berupa finansial (kenaikan gaji, honor, bonus) dan kompensasi non finansial seperti pemberian cuti gaya cafeteria, promosi jabatan fungsional dan struktural.

c. Teknologi

Pengaruh teknologi terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh yang positif. Hal ini mengindikasikan teknologi berdasarkan penilaian dosen, akan menyebabkan kinerja dosen cenderung tinggi. Hal sebaliknya terjadi jika dosen menilai sarana dan prasarana kurang lengkap maka kinerja dosen akan menurun juga.

Fakta dilapangan, teknologi dilengkapi hanya pada saat akan diakreditasi terutama menjelang kehadiran para asesor dari BAN. Teknologi tidak berpengaruh ke kinerja dosen disebabkan karena teknologi tidak mendukung secara penuh peningkatan kinerja dosen. Misalnya, peralatan proyektor LCD ada, tetapi tidak dapat digunakan oleh dosen saat mengajar karena disamping dosen jarang yang bias mengoperasikan juga karena dibatasi penggunaannya oleh pihak institusi sendiri.

Idealnya, teknologi secara keseluruhan dapat diakses oleh dosen baik pada saat mengajar maupun kegiatan-kegiatan lain yang dapat menunjang lancarnya pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi. Apabila dosen belum bias mengoperasikan, maka tugas staff/karyawan untuk membantu mengoperasikan sampai dosen mampu menoperasikan sendiri.

Teknologi tersedia sangat menunjang kelancaran proses belajar mengajar bagi para dosen. Sekaitan dengan itu menurut Wispandono, bawa teknologi, motivasi berprestasi, kemampuan akademik dan kemampuan meneliti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

d. Lingkungan Kerja

Signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen merupakan salah satu jawaban dalam upaya meningkatkan kinerja dosen di PTS, khususnya yang mengajar di program studi yang terakreditasi. Oleh karena itu PTS memiliki kesempatan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan dosen sampai pada tingkat persepsi dosen yang sangat tinggi.

e. Kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan semangat arahan dan dukungan yang diberikan *leader* atau atasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen. Karakteristik atau perilaku kepemimpinan yang menginspirasi dosen, dapat pula meningkatkan produktivitas kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Perguruan Tinggi.

3. Peningkatan Kinerja Dosen

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja dosen berikut penjelasannya:

a. Penysadaran (*Awareness*)

Adanya upaya penyadaran terhadap dosen dengan penekanan substansi kerja merupakan suatu ibadah. Pimpinan perguruan tinggi seharusnya sadar bahwasannya dosen juga manusia yang memiliki dua substansi yaitu jiwa dan raga. Aspek raga merupakan implikasi dari perilaku atau aspek jiwa dari dosen tersebut, sehingga apabila jiwanya dalam kondisi baik, tentunya raganya dapat melakukan suatu pekerjaan baik pula dan dapat memotivasi dirinya.

b. Budaya Kerja (*Corporate culture*)

Pola kebiasaan yang didasarkan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya dalam bentuk kinerja atau prestasi kerja (*performance*).

c. Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Job Design mengacu pada pengorganisasian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab untuk menciptakan suatu produktivitas. *Job Design* dapat mempengaruhi kinerja dosen, terutama pada aspek motivasi dosen yang dapat membuat perbedaan substansial.

4. Indikator Kinerja Dosen

Menurut UU No 14 tahun 2005 pada pasal 72 ayat 1 berbunyi beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Rachmawati & Daryanto (2013) dalam Asri Maulida (2016:20), indikator penilaian kinerja dosen dalam pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

a. Perencanaan pembelajaran

Bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Oleh karena itu seorang dosen harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran. Seorang dosen sebelum mengajar hendaknya membuat proses terhadap suatu perencanaan harus dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini artinya saat kita merencanakan, maka pola pikir kita diarahkan bagaimana agar tujuan itu dapat dicapai secara efektif dan efisien (Wina Sanjaya, 2016:24).

Kualitas pembelajaran harus diawali dengan perbaikan desain pembelajaran. Perencanaan pembelajaran dapat dijadikan titik awal dari upaya perbaikan kualitas pembelajaran. Hal ini memungkinkan karena dalam desain pembelajaran, tahapan yang dilakukan oleh pengajar dalam mengajar telah

terancang dengan baik, mulai dari mengadakan analisis tujuan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan evaluasi yang tujuannya untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Sukaris, 2017:21).

b. Pelaksanaan pembelajaran

Keterampilan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal (bersifat preventif). Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan pengajar dalam mengambil inisiatif dan mengendalikan kegiatan pembelajaran. Keterampilan tersebut meliputi; menunjukkan sikap tanggap, memberi perhatian, memusatkan perhatian kelompok, memberikan petunjuk yang jelas, menegur, memberi penguatan dan Keterampilan ini berkaitan dengan respons pengajar terhadap gangguan peserta didik yang berkelanjutan. Tindakan remedial dapat digunakan untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal (Kadri, 2018:43).

Menurut Kadri (2018:46), bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang didasarkan atas pengaturan siswa dapat dilakukan secara klasikal (kelompok besar), kelompok kecil, dan perorangan (individual). Dalam pengelolaan kelas, seorang dosen harus mampu menciptakan suasana yang kondusif di dalam ruangan belajar yang berguna untuk mewujudkan suatu proses pembelajaran yang menyenangkan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, dan melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran. Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai seorang dosen adalah penggunaan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan,

perhatian, dan kemampuan mahasiswa sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sumber belajar adalah buku pedoman. Selain harus mampu menguasai sumber belajar, seorang dosen harus berusaha mencari dan membaca buku yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dalam perluasan dan pendalaman materi serta pengayaan dalam proses pembelajaran. Didalam pelaksanaan pembelajaran, seorang dosen juga harus memiliki kemampuan dalam penggunaan metode pembelajaran. Seorang dosen harus mampu memilih dan mengguankana metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang disampaikan.

c. Evaluasi proses pembelajaran

Evaluasi merupakan laporan akhir dari proses pembelajaran, khususnya laporan mengenai kemajuan dan prestasi belajar mahasiswa. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa evaluasi merupakan alat ukur atau proses untuk mengetahui tingkat pencapaian keberhasilan yang telah dicapai peserta didikatas bahan ajar atau materi-materi yang telah disampaikan, sehingga dengan adanya evaluasi maka tujuan dari pembelajaran akan terlihat secara akurat dan meyakinkan (Idrus, 2019:920). Penilaian hasil belajar adalah suatu penilaian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, sehingga dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, dan perbaikan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Suciyati, 2017:60).

Kemampuan yang perlu dikuasai dosen pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah kemampuan menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang dosen dapat

menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Indikasi kemampuan dosen dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Terdapat 6 indikator kinerja dosen menurut Yusran Razak, dkk (2016:39) yaitu Kemampuan merencanakan pengajaran, Penguasaan dalam mata pelajaran, Penguasaan teknik penyampaian, Variasi penggunaan metode pengajaran, Pemberian layanan individual dan Penilaian dan pelaporan.

Kinerja dosen dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator (Poni Sukaesih Kurniati, 2017:194) yaitu:

- a. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan;
- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang;
- c. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin dosen adalah ketaatan dosen yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja; dan
- d. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang

lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa

Menurut Pramularso (2018:41) yang dimaksud kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Semakin baik kompetensi yang di miliki oleh dosen akan menjadikan dorongan bagi mahasiswa untuk berperan serta dalam proses belajar memperoleh pengetahuan dan ketrampilan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasman, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat belajar.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa

Profesionalisme dosen adalah orang yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pengajaran dalam bidang ilmu yang menjadi spesialisasinya. Profesionalisme dosen berpengaruh penting dalam proses belajar mengajar maka mahasiswa akan memperoleh pengalaman dan menjadikan mahasiswa yang aktif dalam pembelajaran.

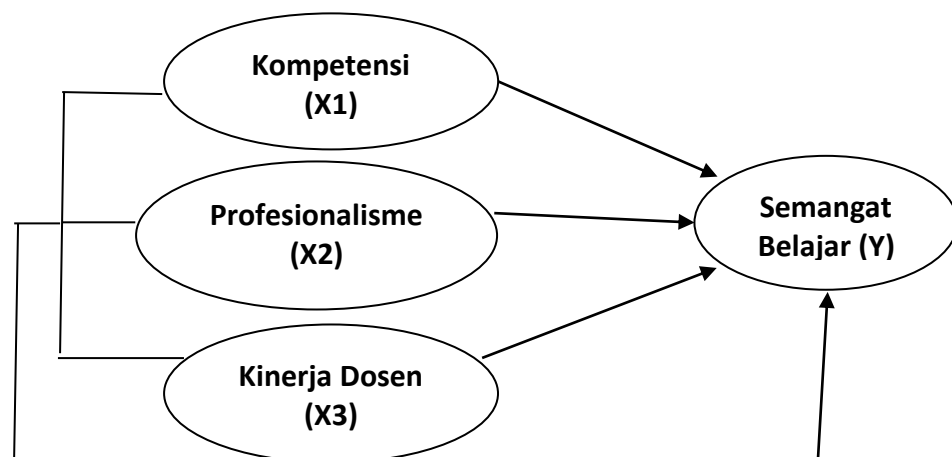
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andi Nuaimi Nur, 2017) menyimpulkan bahwa profesionalisme dosen berpengaruh terhadap semangat belajar.

3. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa

Kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil kerja nyata dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya atau perbandingan dengan hasil yang dicapai oleh orang lain. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, kinerja dosen lebih difokuskan pada kinerja dosen di dalam kelas yaitu pada proses belajar mengajar, yang meliputi indikator penampilan fisik dan penguasaan materi. Dalam penelitian ini kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di kelas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi berpengaruh *significant* terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains pada universitas pembangunan panca budi medan.
- b. Profesionalisme berpengaruh *significant* terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains pada universitas pembangunan panca budi medan.
- c. Kinerja dosen berpengaruh *significant* terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains pada universitas pembangunan panca budi medan.
- d. Kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen berpengaruh *significant* terhadap semangat belajar mahasiswa fakultas sosial sains pada universitas pembangunan panca budi medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penilaian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terkait).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Jl. Gatot Subroto Km. 4,5 Komp Panca Budi Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2020 sampai dengan Juli 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																
2	Pra Riset																																
3	Penyusunan Proposal																																
4	Seminar Proposal																																
5	Pengumpulan data																																
6	Penulisan laporan																																
7	Seminar Hasil																																
8	Penyelesaian laporan																																
9	Sidang meja hijau																																

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjumlah 9000 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{9000}{1 + 9000(0.1)^2} = 100$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang mahasiswa fakultas sosial sains pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

D. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Semangat Belajar (Y)

Semangat adalah keadaan pikiran ketika batin bergerak untuk melakukan sesuatu atau banyak tindakan. Jadi semangat itu memiliki fungsi sebagai penggerak batin untuk bertindak. Adapun indikator semangat belajar dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Indikator Semangat Belajar

No	Indikator	No Item
1	Bertanya bila tidak mengerti dan menjawab pertanyaan dosen	1,2
2	Memberi masukan/komentar pada materi	3,4
3	Mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen	5,6
4	Menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan	7,8

	mempelajari materi sebelum masuk kuliah	
5	Mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian	9,10
6	Membaca dan mempelajari buku lain	11,12
7	Datang tepat waktu	13,14
8	Selalu hadir dalam kuliah	15,16
9	Mengerjakan dan mengumpulkan tugas	17,18
10	Mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi	19,20

Sumber: (Ruslani, 2015)

2. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Tabel 3.3 Indikator Kompetensi

No	Indikator	No Item
1	Pengetahuan	1,2
2	Keterampilan	3,4
3	Sikap	5,6

Sumber: (Moehariono, 2010. dalam Mokhtar, N. dan Susilo, H. 2017).

3. Profesionalisme (X2)

Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Tabel 3.4 Indikator Profesionalisme

No	Indikator	No item
1	Kompetensi	1,2
2	Efektivitas	3,4
3	Efisiensi	5,6
4	Tanggung jawab	7,8

Sumber: (Sedarmayanti, 2010. dalam Ruswanda, M.S. 2019)

4. Kinerja Dosen (X3)

Kinerja dosen yaitu merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Tabel 3.5 Indikator Kinerja Dosen

No	Indikator	No Item
1	Perencanaan pembelajaran	1,2
2	Pelaksanaan pembelajaran	3,4
	Evaluasi proses pembelajaran	5,6

Sumber: (Rachmaawati dan Daryanto, 2013. dalam Asri Maulida 2016)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dengan objek penelitian dan harus diolah kembali. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* versi 22.00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (Questioner) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga t hitung tersebut perlu dibandingkan dengan harga t tabel. Bila t hitung lebih besar dengan t tabel maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika thitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel Semangat Belajar

Hasil pengujian butir-butir pernyataan pada variabel semangat belajar dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 22.00, termuat dalam Tabel 3.7, di bawah ini:

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Semangat Belajar

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Saya bertanya bila tidak mengerti	0.628	0.1638	Valid
2	Saya memberi masukan/komentar pada materi yang disampaikan dosen	0.630	0.1638	Valid
3	Saya mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen	0.585	0.1638	Valid
4	Saya menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum	0.359	0.1638	Valid

	masuk kuliah			
5	Saya mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian	0.615	0.1638	Valid
6	Saya membaca dan mempelajari buku lain	0.624	0.1638	Valid
7	Saya datang tepat waktu	0.581	0.1638	Valid
8	Saya selalu hadir dalam kuliah	0.359	0.1638	Valid
9	Saya mengerjakan dan mengumpulkan tugas	0.615	0.1638	Valid
10	Saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi	0.633	0.1638	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas variabel semangat belajar pada Tabel 3.7 dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 pada taraf 0,05 dengan jumlah responden 100 orang dan jumlah item sebanyak 10 pernyataan, dari daftar harga tabel didapat r_{tabel} sebesar = 0,1638. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel semangat belajar dari 10 pernyataan yang tersedia dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil pengujian butir-butir pernyataan pada variabel kompetensi dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 22.00, termuat dalam Tabel 3.8, di bawah ini:

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Setiap mahasiswa/i harus memiliki pengetahuan yang bisa di andalkan.	0.677	0.1638	Valid
2	Pengetahuan bisa dimiliki oleh setiap mahasiswa/i tanpa diberi pelajaran dari kampus.	0.510	0.1638	Valid
3	Saya memiliki keterampilan yang baik.	0.508	0.1638	Valid
4	Saya memiliki keterampilan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus.	0.674	0.1638	Valid
5	Saya memiliki sikap yang berbeda dari mahasiswa/i lain.	0.677	0.1638	Valid

6	Saya selalu siap dalam menghadapi perkuliahan.	0.674	0.1638	Valid
---	--	-------	--------	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas variabel kompetensi pada Tabel 3.8 dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 pada taraf 0,05 dengan jumlah responden 100 orang dan jumlah item sebanyak 6 pernyataan, dari daftar harga tabel didapat r_{tabel} sebesar = 0,1638. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel kompetensi dari 6 pernyataan yang tersedia dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Hasil pengujian butir-butir pernyataan pada variabel profesionalisme dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 22.00, termuat dalam Tabel 3.9, di bawah ini:

Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya menguasai materi yang diberikan oleh dosen	0.589	0.1638	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya	0.660	0.1638	Valid
3	Saya merasa puas dengan program studi yang saya pilih saat ini	0.527	0.1638	Valid
4	Saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar	0.665	0.1638	Valid
5	Saya selalu datang tepat waktu pada saat perkuliahan	0.407	0.1638	Valid
6	Saya memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi dan belajar	0.266	0.1638	Valid
7	Saya tidak pernah absen dalam perkuliahan	0.606	0.1638	Valid
8	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh dosen	0.664	0.1638	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas variabel profesionalisme pada Tabel 3.9 dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 pada taraf 0,05 dengan jumlah responden 100 orang dan jumlah item sebanyak 8 pernyataan, dari daftar harga tabel didapat r_{tabel} sebesar = 0,1638. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel profesionalisme dari 8 pernyataan yang tersedia dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

Hasil pengujian butir-butir pernyataan pada variabel kinerja dosen dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 22.00, termuat dalam Tabel 3.10, di bawah ini:

Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	Dosen saya menjelaskan dengan baik rencana pembelajaran mata kuliah yang diampuhnya.	0.601	0.1638	Valid
2	Dosen saya memberikan kontrak atau kesepakatan dalam pembelajaran mata kuliah.	0.614	0.1638	Valid
3	Dosen saya menjelaskan target dan tujuan yang harus dicapai oleh mahasiswa.	0.314	0.1638	Valid
4	Dosen saya merencanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.	0.317	0.1638	Valid
5	Dosen saya menjelaskan materi pembelajaran dengan lugas dan jelas.	0.608	0.1638	Valid
6	Dosen saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyampaian materi sehingga mahasiswa agar lebih fokus.	0.329	0.1638	Valid
7	Dosen saya dapat mengkomunikasikan materi kuliah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh mahasiswa.	0.614	0.1638	Valid
8	Dosen saya memberikan materi pembelajaran yang berkualitas.	0.314	0.1638	Valid
9	Dosen saya memberikan pembelajaran dengan tepat waktu baik awal dan akhir pembelajaran.	0.330	0.1638	Valid
10	Dosen saya menerapkan sikap disiplin	0.432	0.1638	Valid

	dan taat akan peraturan selama proses pembelajaran berlangsung.			
11	Dosen saya melaksanakan kuis dan ujian dengan rutin dan maksimal kepada mahasiswa.	0.615	0.1638	Valid
12	Dosen saya memberikan penilaian kepada mahasiswa sesuai kapasitas dan capaian pembelajaran mahasiswa.	0.314	0.1638	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas variabel kinerja dosen pada Tabel 3.10 dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 pada taraf 0,05 dengan jumlah responden 100 orang dan jumlah item sebanyak 12 pernyataan, dari daftar harga tabel didapat r_{tabel} sebesar = 0,1638. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel kinerja dosen dari 12 pernyataan yang tersedia dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item

St = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,60).

3.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.673	Reliabel
Profesionalisme	0.672	Reliabel
Kinerja Dosen	0.757	Reliabel
Semangat Belajar	0.751	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Hasil uji reliabilitas pada keseluruhan variabel yang meliputi kompetensi, profesionalisme, kinerja dosen, semangat belajar memperoleh nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.600, maka dapat nyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data merupakan upaya untuk mencari dan berkoordinasi secara terus menerus untuk memperkuat pemahaman tentang kasus-kasus yang sedang diselidiki oleh para ulama dan memberikan kesimpulan kepada orang lain. Sementara itu, penting untuk terus berupaya mencari akal untuk meningkatkan kesadaran ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menjelaskan beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja periode sebelumnya yang meningkat atau menurun. Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Semangat Belajar (Dependent Variable)

X1	: Kompetensi (Independent Variable)
X2	: Profesionalisme (Independent Variable)
X3	: Kinerja Dosen (Independent Variable)
b1, b2	: Koefisien Regresi
α	: Konstanta
ε	: Kesalahan Pendugaan (Yang tidak Terungkap)

a. Uji Asumsi Klasik

Data yang diperoleh dari hasil observasi wawancara dan hasil angket, selanjutnya untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda (*multiple regression*), diuji dengan uji asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model menjadi variabel (residual) memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati nol.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF-nya. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika tolerance > 0.1 atau VIF < 10 . Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai *Variance inflation factor* (VIF) > 10 , maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila VIF > 10 , maka ada multikolinearitas

Apabila VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan Variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan Variance Residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan SPSS Versi 15 dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pada gambar Scatterplot yang dihasilkan oleh model tersebut.

G. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul :

- a. Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- b. Ada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

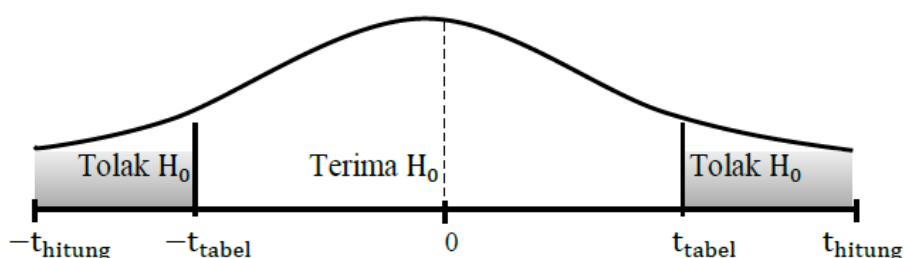
- c. Ada Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- d. Ada Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik menunjukkan seberapa besar variasi dikompensasikan secara independen oleh variabel independen. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Jika nilai konteks $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh variabel dependen antara satu variabel independen (Ghozali, 2013). Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 diterima (Tolak H_1) : Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha 5\%$

H_0 ditolak (Terima H_1) : Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig 1 < \alpha 5\%$.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Uji Pengaruh Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan kapan variabel independen dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel independen atau independen yang digunakan dalam model. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika besarnya signifikansi f 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak atas hipotesis penelitian.

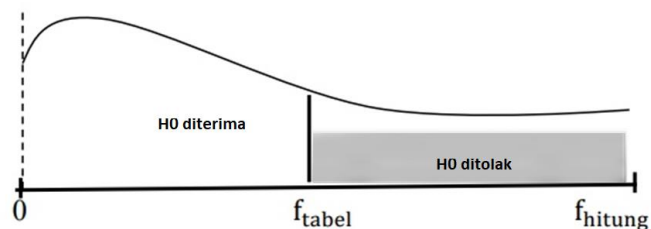
$H_1 = \text{minimal } 1 \neq 0$ Artinya : terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak

Pengujian menggunakan uji F, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$

Apabila terjadi kesepakatan, maka harus diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap model regresi berganda yang diperoleh, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Ukur sejauh mana potensi model diklarifikasi untuk memahami variansi variabel independen. Nilai yang kecil antara nol dan satu (R^2) merupakan nilai koefisien keputusan yang artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen berkurang (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. Perhitungan dasar adalah R-Square atau koefisien keputusan yang juga digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu persamaan garis regresi (Ghozali, 2013) Ringkasan kesesuaian variabel independen saat mengestimasi variabel dependen diberikan oleh nilai R-Square. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variansi pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen tersebut, guna mengetahui pendekatan prediksi mana yang memberikan hasil yang lebih baik. (Ghozali, 2013), Nilai R^2 yang kecil berarti kekuatan variabel independen untuk menggambarkan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mirip dengan nilai satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang digunakan untuk mengestimasi variansi dalam

variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Semakin tinggi koefisien keputusan, semakin besar potensi semua variabel independen untuk menggambarkan varians variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini akan menggambarkan karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, program studi, dan tingkatan semester.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu faktor adanya variasi dalam persepsi adalah jenis kelamin (Finuncane; Emilia, 2016). Pada penelitian ini, jenis kelamin responden untuk digambarkan mengingat penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi, profesionalisme dan kinerja dosen terhadap semangat belajar mahasiswa.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	47	47,0	47,0	47,0
Perempuan	53	53,0	53,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 53 orang (53%), dan responden yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 47 orang (47%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Karakteristik responden berdasarkan program studi dapat dilihat pada tabel

4.2 berikut:

Tabel 4.2
Program Studi Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ilmu Hukum	26	26,0	26,0	26,0
Manajemen	22	22,0	22,0	48,0
Akuntansi	21	21,0	21,0	69,0
Ekonomi	16	16,0	16,0	85,0
Pembangunan	15	15,0	15,0	100,0
Perpajakan	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan tabel 4.2 di atas apabila diurutkan berdasarkan program studi, berdasarkan hasil pengelolaan data terlihat bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini berasal dari program studi ilmu hukum dengan jumlah responden 26 orang (26%), disusul program studi manajemen sebanyak 22 orang (22%), selanjutnya program studi akuntansi dengan jumlah responden 21 orang (21%), dan yang paling rendah responden dari program studi perpajakan sebanyak 15 orang (15%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Semester

Tingkatan semester responden juga menjadi salah satu poin yang dimasukkan peneliti dalam kuesionernya. Adapun perbedaan tingkatan semester pada dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam memahami profesionalisme dan kompetensi dosen. Hal ini berlaku pula dalam penelitian ini yang bertujuan

untuk menganalisa pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa. Gambaran responden berdasarkan tingkatan semester dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Semester

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Semester 2	31	31,0	31,0	31,0
Semester 4	33	33,0	33,0	64,0
Semester 6	23	23,0	23,0	87,0
Semester 8	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil olah data responden berdasarkan tingkatan semester yang paling banyak dari semester 4 dengan jumlah responden 33 orang (33%), lalu disusul mahasiswa semester 2 dengan jumlah responden 31 orang (31%), selanjutnya responden dari tingkatan semester 6 sebanyak 23 orang (23%), dan yang terakhir dari tingkatan semester 8 ada 13 orang (13%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

a. Penjelasan Responden dan Frekuensi atas Variabel Kompetensi.

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kompetensi (X_1) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel X_1 tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Pilihan Responden dan Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Frekuensi										Total	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1.	Setiap mahasiswa/i harus memiliki pengetahuan yang bisa di andalkan.	18	18	34	34	48	48	-	-	-	-	100	100
2.	Pengetahuan bisa dimiliki oleh setiap mahasiswa/i tanpa diberi pelajaran dari kampus.	12	21	31	31	46	46	8	8	3	3	100	100
3.	Saya memiliki keterampilan yang baik.	12	12	25	25	54	54	9	9	-	-	100	100
4.	Saya memiliki keterampilan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus.	15	15	29	29	43	43	9	9	4	4	100	100
5.	Saya memiliki sikap yang berbeda dari mahasiswa/i lain.	18	18	34	34	48	48	-	-	-	-	100	100
6.	Saya selalu siap dalam menghadapi perkuliahan.	15	15	29	29	43	43	9	9	4	4	100	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

1. Setiap mahasiswa/i harus memiliki pengetahuan yang bisa diandalkan, hasilnya 18% responden menjawab sangat setuju, 34% responden menjawab setuju, 48% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
2. Pengetahuan bisa dimiliki oleh setiap mahasiswa/i tanpa diberi pelajaran dari kampus, hasilnya 12% responden menjawab sangat setuju, 31% responden menjawab setuju, 46% responden menjawab kurang setuju, 5% responden menjawab tidak setuju, serta 3% responden menjawab sangat tidak setuju.
3. Saya memiliki keterampilan yang baik, hasilnya 12% responden menjawab sangat setuju, 25% responden menjawab setuju, 54% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

4. Saya memiliki keterampilan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 29% responden menjawab setuju, 43% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Saya memiliki sikap yang berbeda dari mahasiswa/i lain, hasilnya 18% responden menjawab sangat setuju, 34% responden menjawab setuju, 48% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Saya selalu siap dalam menghadapi perkuliahan, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 29% responden menjawab setuju, 43% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju, serta 4% responden menjawab sangat tidak setuju.

b. Penjelasan Responden dan Frekuensi atas Variabel Profesionalisme

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel profesionalisme (X_2) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang dibagikan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel X_2 tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Pilihan Responden dan Frekuensi Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	Frekuensi										Total	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1.	Saya menguasai materi yang diberikan oleh dosen.	31	31	49	49	18	18	2	2	-	-	100	100
2.	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya.	20	20	45	45	24	24	10	10	1	1	100	100
3.	Saya merasa puas dengan program studi yang saya pilih saat ini.	26	26	50	50	23	23	1	1	-	-	100	100
4.	Saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar.	21	21	39	39	28	28	10	10	2	2	100	100
5.	Saya selalu datang tepat waktu pada saat perkuliahan.	44	44	38	38	17	17	1	1	-	-	100	100
6.	Saya memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi dan belajar.	33	33	47	47	16	16	4	4	-	-	100	100
7.	Saya tidak pernah absen dalam perkuliahan	30	30	51	51	19	19	-	-	-	-	100	100
8.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh dosen.	18	18	43	43	29	29	9	9	1	1	100	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

1. Saya menguasai materi yang diberikan dosen, hasilnya 31% responden menjawab sangat setuju, 49% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, 2% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya, hasilnya 20% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju, 24% responden menjawab kurang setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, serta 1% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Saya merasa puas dengan program studi yang saya pilih saat ini, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 23% responden menjawab kurang setuju, 1% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar, hasilnya 21% responden menjawab sangat setuju, 39% responden menjawab setuju, 28% responden menjawab kurang setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.
5. Saya selalu datang tepat waktu pada saat perkuliahan, hasilnya 44% responden menjawab sangat setuju, 38% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 1% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.
6. Saya memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi dan belajar, hasilnya 33% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju, 16% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Saya tidak pernah absen dalam perkuliahan, hasilnya 30% responden menjawab sangat setuju, 51% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Penjelasan Responden dan Frekuensi atas Variabel Kinerja Dosen

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja dosen (X_3) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang disebar. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel X_3 tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Pilihan Responden dan Frekuensi Variabel Kinerja Dosen

No	Pernyataan	Frekuensi										Total	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1.	Dosen saya menjelaskan dengan baik rencana pembelajaran mata kuliah yang diampuhnya.	26	26	54	54	20	20	-	-	-	-	100	100
2.	Dosen saya memberikan kontrak atau kesepakatan dalam pembelajaran mata kuliah.	24	24	58	58	18	18	-	-	-	-	100	100
3.	Dosen saya menjelaskan target dan tujuan yang harus dicapai oleh mahasiswa.	15	15	62	62	17	17	4	4	2	2	100	100
4.	Dosen saya merencanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.	16	16	62	62	16	16	4	4	2	2	100	100
5.	Dosen saya menjelaskan materi pembelajaran dengan lugas dan jelas.	26	26	55	55	19	19	-	-	-	-	100	100
6.	Dosen saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyampaian materi sehingga mahasiswa agar lebih fokus.	20	20	57	57	20	20	3	3	-	-	100	100
7.	Dosen saya dapat mengkomunikasikan materi kuliah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh mahasiswa.	24	24	58	58	18	18	-	-	-	-	100	100
8.	Dosen saya memberikan materi pembelajaran yang berkualitas.	15	15	62	62	17	17	4	4	2	2	100	100
9.	Dosen saya memberikan pembelajaran dengan tepat waktu baik awal dan akhir pembelajaran.	15	15	59	59	20	20	4	4	2	2	100	100

10.	Dosen saya menerapkan sikap disiplin dan taat akan peraturan selama proses pembelajaran berlangsung.	14	14	45	45	28	28	9	9	4	4	100	100
11.	Dosen saya melaksanakan kuis dan ujian dengan rutin dan maksimal kepada mahasiswa.	24	24	56	56	20	20	-	-	-	-	100	100
12.	Dosen saya memberikan penilaian kepada mahasiswa sesuai kapasitas dan capaian pembelajaran mahasiswa.	15	15	62	62	17	17	4	4	2	2	100	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

1. Dosen saya menjelaskan dengan baik rencana pembelajaran mata kuliah yang diampuhnya, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
2. Dosen saya memberikan kontrak atau kesepakatan dalam pembelajaran mata kuliah, hasilnya 24% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
3. Dosen saya menjelaskan target dan tujuan yang harus dicapai oleh mahasiswa, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.
4. Dosen saya merencanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal, hasilnya 16% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 16% responden menjawab kurang setuju, 4%

responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

5. Dosen saya menjelaskan materi pembelajaran dengan lugas dan jelas, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 55% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Dosen saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyampaian materi sehingga mahasiswa agar lebih fokus, hasilnya 20% responden menjawab sangat setuju, 57% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, 3% responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.
7. Dosen saya dapat mengkomunikasikan materi kuliah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh mahasiswa, hasilnya 24% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
8. Dosen saya memberikan materi pembelajaran yang berkualitas, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.
9. Dosen saya memberikan pembelajaran dengan tepat waktu baik awal dan akhir pembelajaran, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 59% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang

setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

10. Dosen saya menerapkan sikap disiplin dan taat akan peraturan selama proses pembelajaran berlangsung, hasilnya 14% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju, 28% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju, serta 4% responden menjawab sangat tidak setuju.
11. Dosen saya melaksanakan kuis dan ujian dengan rutin dan maksimal kepada mahasiswanya, hasilnya 24% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
12. Dosen saya memberikan penilaian kepada mahasiswa sesuai kapasitas dan capaian pembelajaran mahasiswa, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.

d. Penjelasan Responden dan Frekuensi atas Variabel Semangat Belajar

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel semangat belajar (Y) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang dibagikan. Jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Y tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Pilihan Responden dan Frekuensi Variabel Semangat Belajar

No	Pernyataan	Frekuensi										Total	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1.	Saya bertanya bila tidak mengerti.	26	26	57	57	17	17	-	-	-	-	100	100
2.	Saya memberi masukan/komentar pada materi yang disampaikan dosen.	14	14	46	46	27	27	9	9	4	4	100	100
3.	Saya mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen.	24	24	54	54	18	18	-	-	-	-	100	100
4.	Saya menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum masuk kuliah.	15	15	62	62	17	17	4	4	2	2	100	100
5.	Saya mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian.	26	26	56	56	18	18	-	-	-	-	100	100
6.	Saya membaca dan mempelajari buku lain	14	14	46	46	28	28	8	8	4	4	100	100
7.	Saya datang tepat waktu.	24	24	58	58	18	18	-	-	-	-	100	100
8.	Saya selalu hadir dalam kuliah.	15	15	62	62	17	17	4	4	2	2	100	100
9.	Saya mengerjakan dan mengumpulkan tugas.	26	26	56	56	18	18	-	-	-	-	100	100
10.	Saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi.	14	14	46	46	28	28	8	8	4	4	100	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

1. Saya bertanya bila tidak mengerti, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 57% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

2. Saya memberi masukan/komentar pada materi yang disampaikan dosen, hasilnya 14% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 27% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju, serta 4% responden menjawab sangat tidak setuju.
3. Saya mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen, hasilnya 24% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
4. Saya menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum masuk kuliah, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.
5. Saya mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Saya membaca dan mempelajari buku lain, hasilnya 14% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 28% responden menjawab kurang setuju, 8% responden menjawab tidak setuju, serta 4% responden menjawab sangat tidak setuju.

7. Saya datang tepat waktu, hasilnya 24% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
8. Saya selalu hadir dalam kuliah, hasilnya 15% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 17% responden menjawab kurang setuju, 4% responden menjawab tidak setuju, serta 2% responden menjawab sangat tidak setuju.
9. Saya mengerjakan dan mengumpulkan tugas, hasilnya 26% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab kurang setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
10. Saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi, hasilnya 14% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 28% responden menjawab kurang setuju, 8% responden menjawab tidak setuju, serta 4% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

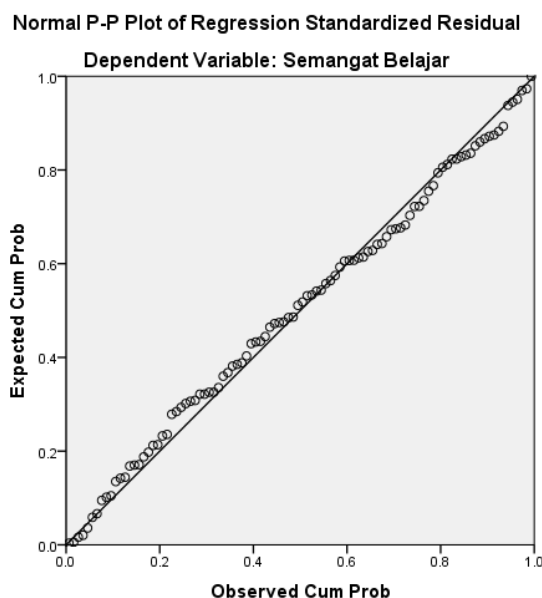
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *normality plot* berdasarkan data acuan dari grafik P-P Plot, grafik histogram, dan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menjauh atau menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot* (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

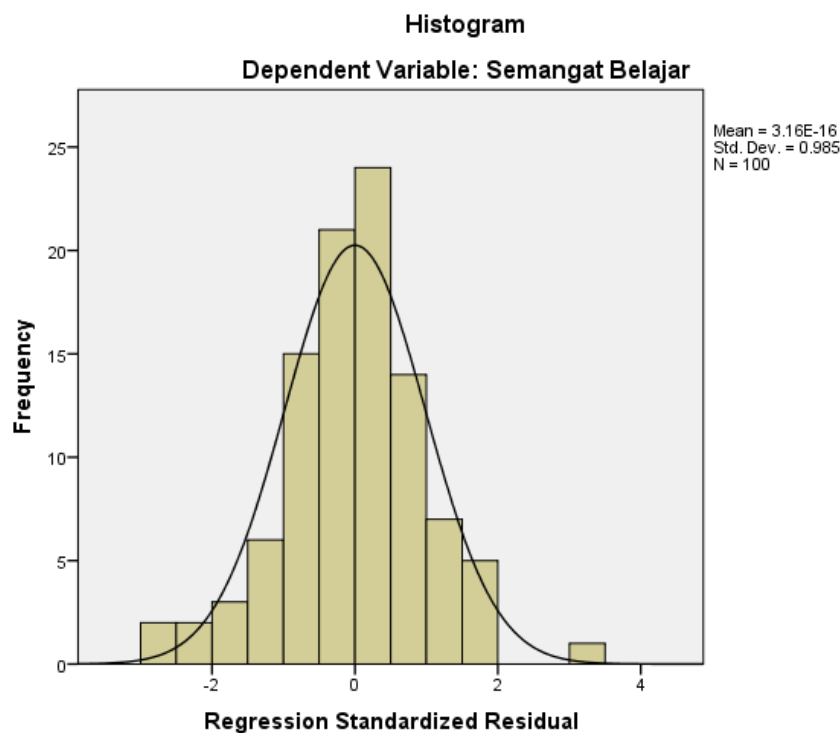


Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan hasil Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan terdistribusi secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik histogram. Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik histogram, dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4.2
Grafik Normal Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa garis dan histogramnya melintang ke kiri dan ke kanan membentuk kurva secara sempurna. diagonal dan terdistribusi secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, hasil uji normalitas dengan pendekatan *kolmogorov smirnov* .

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini distribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data dalam penelitian ini tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *kolmogorov smirnov*, dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70060635
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.045
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021. (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 4.8 diatas, bahwa nilai *asymp. Sig.(2- tailed)* sebesar 0.200 atau berada di atas 0,05, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di dalam asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi ditentukan adalah untuk menguji apakah adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas dan variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dan independent atau tidak terjadi gejala multikolinieritas (Febry Timotius dan Teofilus, 2020:55).

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi terdapat tiga cara pendekatan:

1. Melihat nilai korelasi antar variabel independent.
2. Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*.
3. Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF).

Pada analisa data penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor*. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah:

Apabila $VIF > 10$, maka ada multikolinieritas.

Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinieritas.

Hasil analisa data dengan menggunakan aplikasi SPSS 22, pada uji multikolinieritas termuat dalam Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.536	1.867
	Profesionalisme	.372	2.691
	Kinerja Dosen	.413	2.419

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

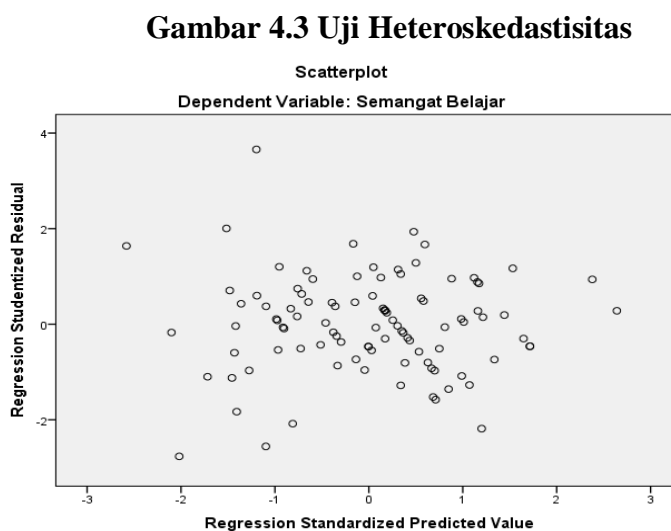
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan analisa data pada Tabel 4.9 untuk uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflating factor* tidak lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil data tersebut, pada data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Widarjono, 2010: Duli, Nikolaus. 2019. 122).

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan grafik *scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.3 pada uji heteroskedastisitas di atas, bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa data regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat belajar berdasarkan variabel independen.

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan model persamaan hubungan satu atau dua variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Dengan nilai X_1 (kompetensi), X_2 (profesionalisme), dan X_3 (kinerja dosen) terhadap Y (semangat belajar) digunakan untuk menentukan nilai a_1 , b_1 , b_2 , b_3 , dan ε_1 . Model persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_1$$

Tabel 4.10 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.268	1.949		-.651	.517
	Kompetensi	.248	.073	.182	3.378	.001
	Profesionalisme	.677	.078	.562	8.681	.000
	Kinerja Dosen	.291	.065	.274	4.469	.000

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa untuk regresi pada penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = -1.268 + 0,248 X_1 + 0,677 X_2 + 0,291 X_3 + \varepsilon_1$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah:

1. Koefisien sebesar -1,268, bila tidak ada pengaruh dari variable bebas maka variable (Y) adalah sebesar -1,268.

2. Koefisien variabel kompetensi (X_1) adalah b_1 sebesar 0,248 yang artinya setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan maka variabel semangat belajar akan mengalami kenaikan sebesar 0,248 satuan.

3. Koefisien variabel profesionalisme (X_2) adalah b_2 sebesar 0,677 yang artinya setiap kenaikan variabel profesionalisme sebesar 1 satuan maka variabel semangat belajar akan mengalami kenaikan sebesar 0,677 satuan.

4. Koefisien variabel kinerja dosen (X_3) adalah b_3 sebesar 0,291 yang artinya setiap kenaikan variabel kinerja dosen sebesar 1 satuan maka variabel semangat belajar akan mengalami kenaikan sebesar 0,291 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen) secara individual terhadap variabel dependen (semangat belajar), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

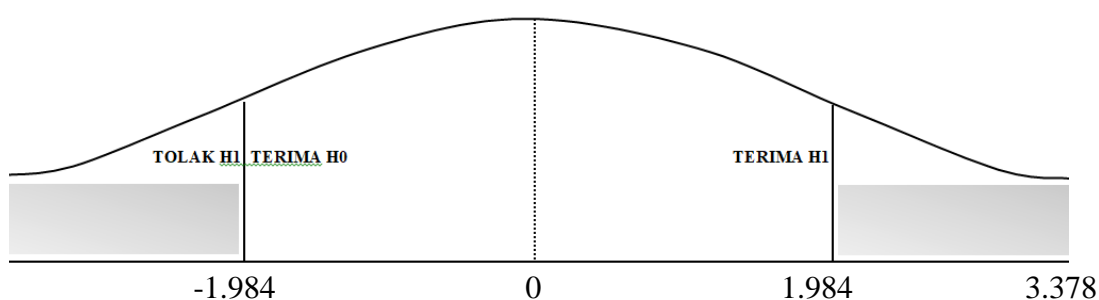
Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - k$ atau $100 - 3 = 97$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,984. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Pada uji t dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan atau menggambarkan setiap variabel yang di uji keberadaannya, dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 1,984. Berikut ini, beberapa uji t secara parsial pada setiap variabelnya.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Belajar

Pada Tabel 4.10, berdasarkan rumus $df = n-k$ atau $100-3 = 97$, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $3.378 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.4 di bawah ini:



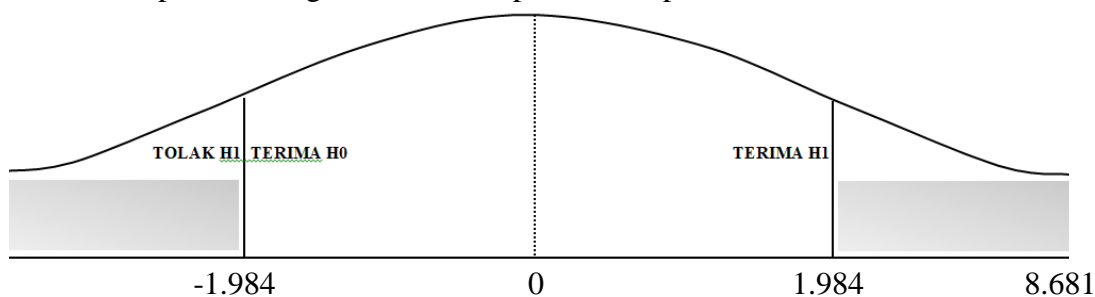
Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 1

Pada gambar 4.4, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel semangat belajar berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Belajar

Pada tabel 4.10, berdasarkan rumus $df = n-k$ atau $100-3 = 97$, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $8.681 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.5 di bawah ini:



Gambar 4.5

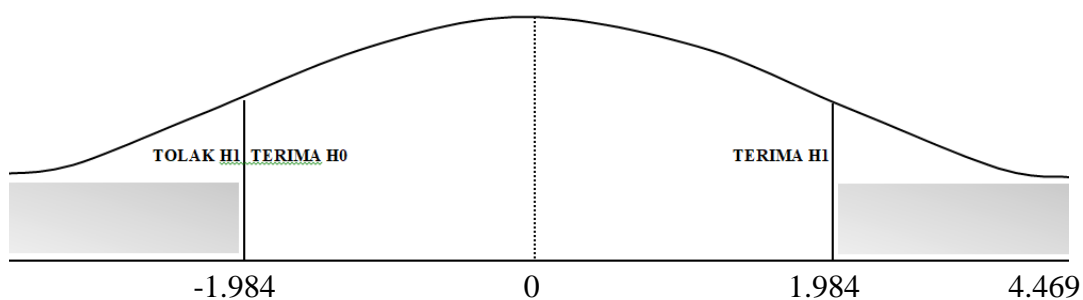
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 2

Pada gambar 4.5, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel profesionalisme terhadap variabel semangat belajar berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

3. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar

Pada tabel 4.10, berdasarkan rumus $df = n-k$ atau $100-3 = 97$, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $4.469 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kinerja dosen terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.6 di bawah ini:



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 3

Pada gambar 4.6, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kinerja dosen terhadap variabel semangat belajar berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

b. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen) secara simultan terhadap variabel dependen (semangat belajar), yaitu dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

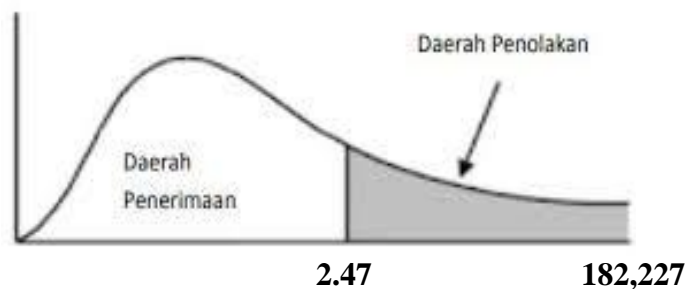
Tabel 4.11 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1630.446	3	543.482	182.227	.000 ^b
	Residual	286.314	96	2.982		
	Total	1916.760	99			

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kompetensi, Profesionalisme
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji F simultan pada Tabel 4.15, dengan menggunakan rumus $F = n - k - 1$ ($F = 100 - 3 - 1 = 96$) dapat dilihat bahwa bahwa nilai $F_{hitung} = 182,227 > F_{tabel} = 2,47$ dengan nilai significant $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar pada penelitian ini.



Gambar 4. 7 Kurva Uji F (Y)

c. Hasil Uji Determinasi

Pada penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan untuk menguji besaran pengaruh variabel independen (kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen) terhadap variabel dependen (semangat belajar).

Tabel 4.12 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.846	1.72697

a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kompetensi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Semangat Belajar

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk variabel dependen dan independen memiliki variasi nilai berbeda. Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,846. Hal tersebut menunjukkan bahwa 84,6% variabel semangat belajar dijelaskan oleh variabel kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen. Sisanya sebesar 15,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Belajar

Pada hasil analisa data bagian sebelumnya, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $3.378 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi terbukti berpengaruh dalam menumbuhkan semangat belajar mahasiswa.

Berdasarkan hasil analisa data deskriptif pada pernyataan “saya memiliki keterampilan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus”, sebanyak 56 persen mahasiswa menjawab kurang setuju hingga sangat tidak setuju atas pernyataan diatas. Disamping itu juga, terdapat nilai rendah dari mahasiswa untuk pernyataan "saya memiliki keterampilan yang baik", hasilnya sebanyak 54% responden menjawab kurang setuju, 9% responden menjawab tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar tidak setuju untuk kemampuan yang telah dimiliki oleh dirinya.

Berdasarkan dua pernyataan diatas, hal ini mengindikasikan bahwa kampus tidak menjadi tempat utama dalam memberikan pengetahuan atau kemampuan kepada mahasiswa, atau terdapat sarana belajar lain mampu membantu mahasiswa untuk menggali lebih dalam kemampuannya. Selain itu, mahasiswa belum mempunyai kemampuan yang baik selama menjalani perkuliahan. Maka untuk mencapai mutu pendidikan yang unggul dan mampu berdaya saing sesuai visi misi yang akan dicapai pada tahun 2030 mendatang,

perlu adanya peningkatan kompetensi kepada tenaga pengajar. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Seorang dosen sebaiknya memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dalam menumbuhkan semangat belajar mahasiswa. Hal ini penting guna meningkatkan kemampuan dan kinerja mutu mahasiswa dan perguruan tinggi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam rangka mendukung semangat belajar mahasiswa adalah dengan cara belajar melalui praktek ke masyarakat atau mini riset, dan memberikan pelatihan penulisan karya ilmiah, debat, program kreativitas mahasiswa. Cara ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menerapkan segala teori dengan kenyataan yang ada di lapangan. Selain itu, kompetensi dosen di Fakultas Sosial Sains sebaiknya juga perlu dilakukan dengan pelatihan penulisan jurnal terakreditasi nasional dan internasional, kerjasama dengan universitas yang memiliki track record baik dalam capaian prestasi nasional, dan menciptakan perubahan dan gaya belajar yang edukatif, inovatif, baru, dan mendukung mutu pelayanan atau pendidikan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Hal ini penting dilakukan agar mahasiswa juga mendapat peningkatan kompetensi dalam penulisan, penelitian, dan pengabdian yang mampu meningkatkan skill, peningkatan pengetahuan bagi mahasiswa. Secara umum, kompetensi dosen di Universitas Pembangunan Panca Budi telah berkapasitas dan baik.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa

Pada analisa data bagian uji t, mendapat hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $8.681 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima. Hasil diatas menunjukkan bahwa profesionalisme dosen dalam melakukan proses pengajaran berpengaruh signifikan terhadap semangat belajar atau mendalami suatu mata kuliah yang diberikan dosen kepada mahasiswa tersebut.

Hal ini juga ditunjukkan pada hasil analisa univariat bahwa masih sebagian besar responden atau sebanyak 28% kurang setuju, sebanyak 10% tidak setuju, dan sebanyak 2% sangat tidak setuju untuk pernyataan "saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar". Disamping itu, sebagian besar responden atau sebanyak 29% kurang setuju, sebanyak 9% tidak setuju, dan sebanyak 1% sangat tidak setuju untuk pernyataan "saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh dosen". Selain itu, sebagian besar responden atau sebanyak 35% kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk pernyataan "saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya."

Berdasarkan tiga pernyataan diatas, hal ini mengisyaratkan bahwa masih adanya mahasiswa yang kurang mengerti pada materi yang disampaikan oleh dosen, sehingga memberikan tugas yang tidak maksimal dikerjakan dengan baik. Selain itu juga bahwa dalam pengerjaan tugas, mahasiswa kurang mampu mempertanggung jawabkan hasil atau tugas yang telah dikerjakan dirinya. Dan beberapa mahasiswa juga kurang mampu berpikir maju dan modern, serta

strategis untuk mencapai kemajuan dirinya. Untuk itu, dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab, integritas, dan berpikir maju, perlu adanya upaya pemberian pengetahuan dan motivasi dalam menumbuhkan rasa tersebut.

Hal ini akan mampu meningkatkan semangat belajar mahasiswa. Selain itu, sebaiknya profesionalisme dosen dapat ditingkatkan melalui kegiatan workshop penulisan jurnal, sertifikasi, dan sebagainya atau sarana dan fasilitas yang telah disediakan oleh kampus dalam mendukung kemajuan profesional seorang dosen. Hal ini penting dilakukan agar semangat belajar mahasiswa tidak secara teknis saja, namun lebih dalam menggali dari ilmu dan pengetahuan seorang dosen tersebut.

Disamping itu juga, sebaiknya profesionalisme dosen berkaitan dengan melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Profesionalisme berhubungan erat dengan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi adalah menjadi indikator utama dari profesionalisme. Oleh karenanya salah satu prasyarat untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan meningkatkan kompetensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permanasari, Resi. Dkk (2014), bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap profesionalisme. Kompetensi dan profesionalisme saling berkaitan dalam memberikan pengaruh atas semangat belajar mahasiswa.

Profesionalisme dosen bagi mahasiswa bagaimanana ia mampu bertanggung jawab atas tugas dan peran yang diberikan kepadanya agar mahasiswa mengerti dan mengalami perubahan pola pikir dan perilaku dari perkuliahan yang disampaikan kepada mahasiswa. Profesionalisme juga berkaitan

dengan transparansi nilai, tugas, atau kegiatan yang telah diberikan kepada mahasiswa. Selain itu, profesionalisme juga berkaitan dengan pendisiplinan waktu perkuliahan, capaian hasil belajar dan sebagainya.

Hal ini juga termasuk untuk dosen yang selalu berusaha profesionalisme, mengedepankan tanggung jawab, dan mengesampingkan masalah pribadinya. Profesionalisme menjadi kajian penting dalam memberikan dampak yang baik bagi hal lainnya, seperti peningkatan semangat belajar mahasiswa.

3. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar

Pada analisa data bagian uji t, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $4.469 > 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kinerja dosen terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima. Kinerja dosen di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa, menunjukkan bahwa secara umum bagi mahasiswa kesepakatan kontrak kuliah, penguasaan materi, penyampaian materi, kemampuan komunikasi, yang dianggap telah baik oleh mahasiswa di fakultas tersebut.

Berdasarkan pada hasil analisa univariat bahwa sebanyak 41% responden memberikan jawaban kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk pernyataan bahwa “dosen saya menerapkan sikap disiplin dan taat akan peraturan selama proses pembelajaran berlangsung”. Selain itu, sebanyak 26% responden memberikan jawaban kurang setuju hingga sangat tidak setuju bahwa “dosen saya

memberikan pembelajaran dengan tepat waktu baik awal dan akhir pembelajaran”.

Berdasarkan hasil analisa diatas, hal ini mengindikasikan bahwa sebaiknya dosen perlu memberikan sikap yang disiplin dan taat akan peraturan namun juga santai agar mahasiswa merasa nyaman saat menjalani proses belajar dan mengajar, seperti kontra kuliah, tujuan pembelajaran, atau kehadiran mahasiswa. Selain itu juga, sebaiknya dosen juga perlu disiplin waktu pembelajaran, tepat waktu agar lebih efisien. Pada pembelajaran, dosen juga memainkan peranan pembelajaran dengan dua arah dan maksimalkan diskusi dengan mahasiswa, agar materi yang disampaikan dapat diulas menarik dan dimengerti oleh mahasiswa.

Disamping itu, dosen juga perlu menerapkan terdapat beberapa atau sebagian mahasiswa, bahasa yang disampaikan oleh dosen dalam perkuliahan, sulit dimengerti dan dipahami oleh mahasiswa tersebut. Maka untuk itu, sebagai mahasiswa perlu adanya sharing atau diskusi kepada teman sekelas atau grup diskusi yang mampu membantu mahasiswa untuk dapat memahami kembali materi yang telah disampaikan oleh dosen.

Selanjutnya, perlu adanya komunikasi langsung dengan dosen di dalam kelas atau luar kelas, seperti mengajukan pertanyaan, izin bertanya kembali mengenai hal yang telah disampaikan oleh dosen. Hal ini akan membantu mahasiswa sedikit lebih memahami bahasa yang disampaikan oleh dosen tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, perlu adanya motivasi, langkah baru oleh *stakeholder* kepada dosen, agar capaian, prestasi, dan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat berjalan dengan maksimal. Selain itu, untuk meningkatkan semangat

belajar mahasiswa, dosen hendaknya mampu menjadi sosok yang hangat seperti orang tua kepada anak, agar mahasiswa merasa nyaman dan bersemangat untuk melakukan perkuliahan.

Hasil penelitian diatas, sama ditemukan oleh Nugraheni, Fitri (2012), bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,88 atau 88%, maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar mahasiswa. Pada hasil analisa data univariat, sebagian besar mahasiswa menilai bahwa dosen memiliki kemampuan menguasai materi pembelajaran dengan lugas dan jelas. Hal ini lah yang mempengaruhi kinerja dosen terhadap peningkatan semangat belajar mahasiswa.

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013). Keterkaitan kinerja dosen dalam mendukung keberhasilan capaian prestasi atau pembelajaran mahasiswa atau institusi juga memainkan peranan penting, maka untuk itu perlunya evaluasi dan pembaharuan metode dalam mencapai kinerja dosen dengan maksimal.

4. Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen Terhadap Semangat Belajar

Pada variabel kompetensi mendapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,378 > t_{tabel}$ 1,984 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha$ 0,05, pada variabel profesionalisme mendapat hasil nilai t_{hitung} sebesar $8,681 > > t_{tabel}$ 1,984 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05, dan pada variabel kinerja dosen

mendapatkan hasil t_{hitung} sebesar $4.469 > t_{tabel}$ 1.984 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga variabel kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat belajar dengan demikian maka hipotesis diterima.

Berdasarkan analisa univariat atau deskripsi, bahwa sebanyak 40% responden memberikan jawaban kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk pernyataan "saya membaca dan mempelajari buku lain". Dan sebanyak 40% responden memberikan jawaban kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk pernyataan "saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi". Dari dua pernyataan diatas, hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa kurang memiliki rasa semangat belajar dalam mencari referensi yang baik untuk mendalami sebuah mata kuliah dari dosen. Selain itu juga, mahasiswa kurang bersemangat dan tidak berkonsentrasi atas materi yang disampaikan oleh dosen kepada mahasiswa.

Maka untuk itu perlu adanya wadah atau grup yang kritis dan keilmuan dalam mendukung kemajuan pembelajaran serta perlu adanya metode pembelajaran yang baru dan inovatif. Disamping itu juga, dosen harus mampu bertindak tegas, atas mahasiswa yang tidak fokus dalam perkuliahan, agar dapat memberikan penyadaran kepada dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh Imawati, N.F.dkk (2020), bahwa variabel kompetensi dosen dan kinerja dosen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu semangat belajar mahasiswa. Secara umum, pada penelitian lainnya ditemukan bahwa dua variabel seperti kompetensi dan kinerja mampu mempengaruhi semangat belajar

mahasiswa. Namun, variabel profesionalisme tidak menjadi satu objek kajian dalam penelitian lainnya. Hal inilah yang menjadikan keunikan dan kekhasan dari penelitian ini. Disamping itu, keberadaan ketiga variabel kompetensi, profesionalisme, kinerja dosen tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Kompetensi yang baik dimiliki oleh seorang dosen, akan membuat seorang dosen mampu bersikap professional dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk mendukung kemajuan mutu pendidikan universitas tersebut. Selain itu, keberadaan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja yang baik, secara implisit mampu memberikan peningkatan semangat belajar mahasiswa. Hal ini dikarenakan adanya penilaian tersendiri yang menurut mahasiswa, ia harus mampu menjadi sosok dosen seperti tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data univariat dan multivariate yang meliputi pengujian pengaruh variabel kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen terhadap semangat belajar dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa.
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa.
3. Kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa.
4. Kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap semangat belajar mahasiswa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, kepada institusi Universitas Pembangunan Panca Budi, tentang langkah-langkah yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan aspek kompetensi, profesionalisme, dan kinerja dosen dalam meningkatkan semangat belajar mahasiswa, yaitu:

1. Aspek Kompetensi, perlu adanya upaya pemberian kemampuan *softskill* dan *hardskill* kepada mahasiswa seperti melakukan mini riset, membuat pelatihan penulisan karya ilmiah dan program kreativitas mahasiswa,.
2. Aspek Profesionalisme, perlu adanya penyampaian ringkas kembali resume diakhir pembelajaran dan perlu memperbanyak diskusi dengan teman.
3. Aspek Kinerja Dosen, perlu penerapan sikap disiplin atas waktu atau proses pembelajaran, memaksimalkan waktu pembelajaran, pertajam gairah diskusi dengan mahasiswa, perlu adanya peningkatan kinerja dosen melalui pengembangan kompetensi dosen oleh pihak kampus.
4. Aspek Semangat Belajar, perlu adanya metode dan model pembelajaran yang baru dan inovatif.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan semangat belajar mahasiswa dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, (2014), *Menjadi Eksekutif Manajemen Sdm Profesional*, Yogyakarta:Andi
- Afni Can Yasri, (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, E-Journal Unp, Vol. 4, No. 1
- Ahmad Azmy, (2019), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Untuk Mencapai "Career Ready Professional"*, (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan), Vol. 3 No. 3 Juli 2019, P. 148-155
- Annisa Putri Soetrisno, Dkk, (2018), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*, Vol. Viii, No. 1.
- As'adut Tabi'in, (2016), *Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Pada Mtsn Pekan Heran Indragiri Hulu*, Jurnal Al-Thariqah, Vol 1, No.2 Desember 2016.
- Damanik, Bahrudi Efendi. (2019). *Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi). V. 2, N. 2, P. 231-240, Dec. Issn 2621-4695.
- Doli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisa Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Edy Sutrisno,(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eigis Yani Pramularso, (2018), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta*, Vol. Ii, No. 1 Maret 2018
- Eko Hertanto, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elly Sukmanasa, Dkk, (2017), *Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Universitas Pakuan, Vol. 1, No. 2 (2017) 91-99, E-Issn : 2550-0406.
- Emilia, S. (2016). *Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien Di Upt Puskesmas Sindangjawa, Kabupaten Cirebon*.
- Erni Yuningsih Dan Ardianti, (2019), *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Xxx*, Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019, P.32-45

- Febry Timotius Dan Teofilus. (2020). *Sps: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Fitri Nugraheni, (2012), Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Umk), Vol. 5, No. 1 Juni 2012.
- Gapuri Ramadhan, (2018), Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No.15 Agustus 2018
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Sps*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamni Fadlilah Nasution, (2017), Urgensi Profesionalisme Guru Di Pendidikan Sekolah Dasar, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol.1 No. 01
- Husein Umar, (2007), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2016), Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4 No. 1
- Ida Fiteriani, (2015), Membudayakan Iklim Semangat Belajar Pada Siswa Sekolah Dasar, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, Vol. 2 No1 Juni 2015
- Idrus L, (2019), Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2 Agustus 2019, P.920-935
- Kadri, (2018), Pentingnya Pengelolaan Manajemen Kelas Dalam Pembelajaran, *Jurnal Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 9, No.1 Juni 2018, P. 39-48
- Khoirul Amri, (2019), Pengaruh Profesionalisme Guru Dalam Mengajar Dan Semangat Belajar Siswa Terhadap Pemahaman Konsep Matematis Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Nurrodhiah Kota Jambi
- Lijan Poltak Sinambela, (2017), Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi, *Universitas Nasional Jakarta*, Vol. 2, No. 4, Desember 2017.
- Lucia Nurbani Kartika, Dkk, (2014), Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, Vol. Xvii, No. 1 April 2014 Issn 1979-6471.

- M. Dhofir, (2018), Karakter Guru Profesional, *Jurnal Studi Pendidikan Islami Tarbawi*, Vol, 5, No. 1 Februari 2018
- Mochamad Hatip, Dkk (2018), Kompetensi Dosen, Profesionalisme Dosen Dan Kecerdasan Spritual Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa, *Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 8, No. 1 Juni 2018.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Pt Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 19-26.
- Muhaemin B, (2013), Urgensi Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa. *Jurnal Adabiyah*, Vol. 8 No. 1
- Nafi'ah, Dkk, (2017), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap Insuri Ponorogo, Vol. 12, No. 2 (2017).
- Naufal Ilma, (2016), Implikasi Kualitas Pelayanan Pendidikan, Profesionalisme Dosen Terhadap Kepuasan Masyarakat, *Iain Sultan Amai Gorontalo*, Vol. 4, No. 2 Agustus 2016.
- Novika, P. W. (2018). Membangun Profesionalisme Dosen Dalam Memperkokoh Daya Saing Bangsa. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(2 Sept), 164-169.
- Nurus Safa'atilah, (2015), Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Ditinjau Dari Sisi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Semangat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus Pada Sma Dr. Soetomo Surabaya, *Universitas Islam Lamongan*, Vol. Xiv, No. 2 September 2015.
- Permanasari, Resi. Dkk. (2014). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme Dan Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 1 No. 2 Edisi September 2014:157-174 Issn 2338-4409.
- Poni Sukaesih Kurniati Dan Tatik Fidowaty, (2017), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia, *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, Vol. 2, No. 2 Desember 2017
- Ridyantoro Widoro Murti, Dkk, (2018), Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, *Telkom University*.
- Rina Melly Suciyati, Nurhaida Dan Linda Vitoria, (2017), Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar Siswa Pada Sub Tema Hidup Rukun Dengan Teman Bermain Di Kelas Ii Sdn 14 Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 2, No. 1 Februari 2017, P. 59-72
- Rina, (2017), Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makasar, Vol. 3, No. 008.

- Robbin & Judge, (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruswanda, M.S. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan) Bandung*.
- Sanusi Hamid, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Saud Syaefudin, (2015) *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta
- Sukaris, (2017), *Model Pembelajaran lesson Study Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Melalui Kualitas Proses Pembelajaran Dan Kompetensi Dosen*, *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik*, P. 17-27
- Suwinardi, (2017), *Profesionalisme Dalam Bekerja*, *Jurnal Orbith*, Vol. 13, No.2 Juli 2017.
- Trie Hartiti Retnowati, Djemari Mardapi, Badrun Kartowagiran Dan Suranto. (2017). *Model Evaluasi Kinerja Dosen: Pengembangan Instrumen Untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen*. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, Vol. 21, No 2, P.206-214
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yusran Razak, Darwyan Syah Dan Abd. Aziz Hsb, (2016), *Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, Vol.1 No.2 Tahun 2016, Issn: 2548-3978
- Zamrat Desi Roffina (2020), *Meningkatkan Semangat Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Relasi Dan Fungsi Melalui Pendekatan Scientific*, Vol. 4, No. 1 (2020), Issn : 2614-3097.

LAMPIRAN

I. KUESINONER

DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai pada kolom yang disediakan.

Berilah tanda centang pada huruf tiap nomor yang sesuai dengan bagaimana pendapat anda.

I. IDENTIFIKASI RESPONDEN

No. Responden :(Di Isi Oleh Peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun :...../...../.....

Petunjuk Pengisian : Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan.

Jenis Kelamin	
Laki – Laki <input type="checkbox"/>	Perempuan <input type="checkbox"/>
Program Studi	
Ilmu Hukum	<input type="checkbox"/>
Manajemen	<input type="checkbox"/>
Akuntansi	<input type="checkbox"/>
Ekonomi Pembangunan	<input type="checkbox"/>
Perpajakan	<input type="checkbox"/>
Semester	

Semester 1	<input type="checkbox"/>
Semester 2	<input type="checkbox"/>
Semester 3	<input type="checkbox"/>
Semester 4	<input type="checkbox"/>
Semester 5	<input type="checkbox"/>
Semester 6	<input type="checkbox"/>
Semester 7	<input type="checkbox"/>
Semester 8	<input type="checkbox"/>

II. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Pada Bagian ini Mahasiswa/mahasiswi diminta memberikan tanda (√) pada salah satu alternative jawaban menurut Mahasiswa/mahasiswi yang paling tepat pada kolom tersebut.

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Kompetensi (X1)

Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia.

Pernyataan menggunakan alternative yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya setuju jika setiap mahasiswa/i harus memiliki pengetahuan yang bisa di andalkan					
2	Pengetahuan bisa dimiliki oleh setiap mahasiswa/i tanpa diberi pelajaran dari kampus					
3	Saya memiliki keterampilan yang baik					
4	Saya memiliki keterampilan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus					
5	Saya memiliki sikap yang berbeda dari mahasiswa/i lain.					
6	Saya selalu siap dalam menghadapi perkuliahan					

Profesionalisme (X2)

Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia.

Pernyataan menggunakan alternative yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)

- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai materi yang diberikan oleh dosen					
2	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
3	Saya merasa puas dengan program studi yang saya pilih saat ini					
4	Saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar					
5	Saya selalu datang tepat waktu pada saat perkuliahan					
6	Saya memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi dan belajar					
7	Saya tidak pernah absen dalam perkuliahan					
8	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh dosen					

Kinerja Dosen (X3)

Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia.

Pernyataan menggunakan alternative yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dosen memberikan kejelasan pencapaian mata kuliah					
2	Dalam tujuan pembelajaran dosen mempersiapkan kelengkapan cakupan rumusan					
3	Dosen menyesuaikan tujuan mata kuliah					
4	Dosen menyesuaikan materi sesuai dengan kemampuan mahasiswa					
5	Dosen memiliki kemampuan menguasai ruangan sehingga mahasiswa agar lebih fokus					
6	Dosen mampu mengkomunikasikan materi kuliah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh mahasiswa					
7	Dosen memotivasi mahasiswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran					

8	Dosen menyampaikan materi ajar					
9	Dosen mengatur penggunaan waktu					
10	Dosen melaksanakan penilaian diakhir pembelajaran					
11	Dosen menyimpulkan pembelajaran					
12	Dosen memberikan tindak lanjut					

Semangat Belajar (Y)

Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia.

Pernyataan menggunakan alternative yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanya bila tidak mengerti					
2	Saya memberi masukan/komentar pada materi yang disampaikan dosen					
3	Saya mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen					
4	Saya menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum masuk kuliah					

5	Saya mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian					
6	Saya membaca dan mempelajari buku lain					
7	Saya datang tepat waktu					
8	Saya selalu hadir dalam kuliah					
9	Saya mengerjakan dan mengumpulkan tugas					
10	Saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi					

LOKASI PENELITIAN:

A. Sejarah Singkat Universitas Pembangunan Panca Budi

Sejarah Universitas Pembangunan Panca Budi dimulai pada tahun 1956 dengan didirikannya Sekolah Tinggi Metafisika oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tanggal 27 Nopember 1956 berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956. Sekolah Tinggi tersebut kemudian terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan dengan nomor 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 dengan memiliki 3 fakultas yaitu Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika. Pada tanggal 19 Desember 1961, Sekolah Tinggi Metafisika yang didirikan oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) dimana tanggal tersebut secara resmi ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi.

Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1977 dengan didirikannya Fakultas Pertanian dan pada tahun 1978 dengan didirikannya Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap). Kedua fakultas tersebut kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan nomor 0305/0/1981 pada tanggal 24 Oktober 1981. Lalu pada tahun 1985 didirikan pula Fakultas Teknik yang kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Surat Keputusan Menteri No. 0114/0/1989 tanggal 1 Maret 1989. Pada tahun 1985 itu juga didirikan Fakultas Tarbiyah.

Selain fakultas-fakultas yang menaungi program studi pada tingkatan sarjana strata 1 dan diploma 3, Universitas Pembangunan Panca Budi juga mempunyai program pascasarjana. Program pascasarjana tersebut menaungi

program studi, yaitu Program Magister Ilmu Hukum yang berdiri tahun 2010 dan Program Magister Manajemen yang berdiri tahun 2014.

Setelah beberapa kali dilakukan proses restrukturisasi dan perubahan nomenklatur, saat ini di Universitas Pembangunan Panca Budi terdapat 3 fakultas dan 1 program pascasarjana yang membawahi 16 program studi. Adapun fakultas-fakultas dan program pascasarjana tersebut adalah Fakultas Agama Islam dan Humaniora yang membawahi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, dan Program Studi Filsafat; Fakultas Sosial Sains yang membawahi Program Studi Ilmu Hukum, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Diploma Tiga Perpajakan; Fakultas Sains & Teknologi yang membawahi Program Studi Teknik Arsitektur, Program Studi Teknik Elektro, Program Studi Agroteknologi, Program Studi Perternakan, Program Studi Sistem Komputer, dan Program Studi Diploma Tiga Teknik Komputer; serta program pascasarjana yang membawahi program studi Magister Ilmu Hukum dan Magister Manajemen.

1. Visi, Misi, dan Nilai Universitas Pembangunan Panca Budi

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan maksud:

- a. Mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan Agama Islam.
- b. Mengembangkan ajaran Agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.
- c. Terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun

ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Berangkat dari maksud tersebut maka dirumuskan lah visi, misi, dan nilai-nilai universitas yang menjadi arahan bagi bagi pimpinan, karyawan, dan segenap sivitas akademika dalam mengelola universitas. Adapun misi dari Universitas Pembangunan Panca Budi adalah, “Menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat”.

Visi universitas tersebut kemudian dijabarkan dalam misi universitas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam Panca Budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, negara, nusa, bangsa dan dunia.
- b. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan Al- Quran dan Hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan taqwa.
- c. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian untuk bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan international dalam fitrah pengabdian terhadap Allah SWT.
- d. Mendorong fungsi kekhalfahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
- e. Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat islam.

Upaya untuk mencapai visi dan misi universitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai universitas yang berupa:

- a. Menjaga kemurnian akidah tauhid dan melaksanakan syariat (sholat, dzikir, dll).
- b. Bersyukur, bersuka cita, dan tidak mengeluh.
- c. Rendah hati, sederhana, apa adanya, memaafkan, tidak tersinggung, dan tidak marah.
- d. Berfikir positif, berprasangka baik, dan tidak bergunjing.
- e. Berbuat baik, mengubah dan menjadi inspirasi.
- f. Berempati dan memberikan solusi, bukan mengkritik atau mencela.
- g. Patuh terhadap pemimpin dan peraturan.

B. Sejarah Fakultas Sosial Sains

Fakultas Sosial Sains berdiri pada tahun 2018 dengan penggabungan atau proses merger Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi Bisnis menjadi Fakultas Sosial Sains sebagai langkah untuk efisiensi manajerial dalam pengelolaan program studi. Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan memiliki program S1 (ilmu hukum, ilmu ekonomi, manajemen, akuntansi) dan D-III perpajakan.

Program pendidikan akademik yang religius di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi menghasilkan lulusan yang mampu menguasai dan mengembangkan konsep dalam menyelesaikan masalah pembangunan bangsa dengan mengandalkan kemampuan dan keahliannya untuk menganalisis masalah berdasarkan pada prinsip ilmu hukum, ilmu ekonomi, manajemen, akuntansi dan perpajakan demi kemaslahatan umat 2030.

1. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Sosial Sains

1. Visi

Menjadi Fakultas yang tekemuka, religius yang mampu menguasai dan mengembangkan konsep pengetahuan berdasarkan pada ilmu hukum, ekonomi pembangunan, manajemen, akuntansi, perpajakan demi kemaslahatan umat 2030.

2. Misi

Adapun misi fakultas sosial sains UNPAB adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan nilai-nilai religius dengan budaya tamadun mandiri UNPAB;
2. Menjadikan FSS sebagai Fakultas yang terkemuka mampu bersaing di bidang akademik dan membangun kerjasama industri secara Nasional maupun Internasional pada 2030.
3. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai wujud menguasai dan mengembangkan konsep pengetahuan berdasarkan pada ilmu hukum, ekonomi pembangunan, manajemen, akuntansi dan perpajakan demi kemaslahatan ummat.

3. Tujuan

Program pendidikan pada FSS diselenggarakan dengan tujuan menghasilkan ahli madya dan sarjana yang religius serta mempunyai kemampuan sebagai berikut:

1. Mampu bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab.
2. Mampu mengaplikasikan dan memanfaatkan pengetahuan pada ilmu hukum, ilmu ekonomi, manajemen, akuntansi dan perpajakan dalam

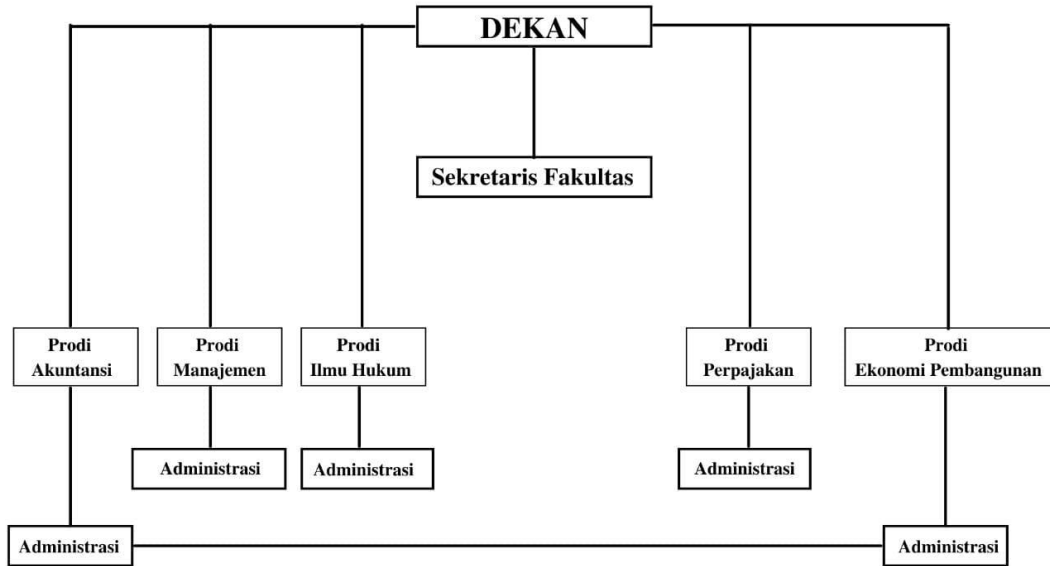
penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi demi kemaslahatan umat.

3. Mampu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam mengembangkan konsep pengetahuan berdasarkan pada ilmu hukum, ekonomi pembangunan, manajemen, akuntansi dan perpajakan demi kemaslahatan ummat.

4. Struktur Organisasi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Sama seperti universitas lainnya, Universitas Pembangunan Panca Budi dipimpin oleh seorang rektor. Dalam menjalankan tugasnya dibantu pula oleh 3 orang wakil Rektor. Wakil Rektor 1 bertugas menjalankan bidang akademik, Wakil Rektor 2 bertugas menjalankan bidang administrasi umum dan keuangan, dan Wakil Rektor 3 bertugas menjalankan bidang kemahasiswaan dan alumni. Selanjutnya pada jajaran Fakultas dipimpin oleh seorang Dekan. Di bawah Dekan pada masing-masing Fakultas ada Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi yang mengurus masalah akademik di Fakultas/Program Pascasarjananya masing-masing. Sedangkan masalah keuangan, kemahasiswaan, dan alumni ditangani secara terpusat oleh pihak Universitas. Adapun gambaran struktur organisasi yang ada di Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi dapat dilihat pada bagan 4.1 dibawah ini:

Struktur Organisasi Fakultas Sosial Sains UNPAB



2. Tabulasi Data

TABULASI DATA VARIABEL KOMPETENSI

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	
1	4	5	3	3	4	3	22
2	4	5	2	3	4	3	21
3	4	5	3	2	4	2	20
4	3	4	4	3	3	3	20
5	3	4	4	2	3	2	18
6	3	4	3	2	3	2	17
7	3	4	3	5	3	5	23
8	5	2	5	4	5	4	25
9	3	4	3	3	3	3	19
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	1	4	4	5	4	23
13	4	3	5	5	4	5	26
14	4	3	4	4	4	4	23
15	4	3	4	3	4	3	21
16	3	4	3	5	3	5	23
17	4	4	4	3	4	3	22
18	3	3	3	4	3	4	20

19	4	3	3	3	4	3	20
20	3	3	3	2	3	2	16
21	4	3	4	3	4	3	21
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	2	3	2	16
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	4	3	5	3	5	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	4	4	3	3	3	20
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	4	4	3	4	21
31	3	4	4	4	3	4	22
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	4	3	3	3	3	19
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	4	3	3	3	3	19
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	4	3	3	3	3	19

43	5	3	3	4	5	4	24
44	3	4	3	3	3	3	19
45	3	3	3	3	3	3	18
46	5	3	3	4	5	4	24
47	3	3	3	3	3	3	18
48	4	3	3	4	4	4	22
49	4	4	2	4	4	4	22
50	3	4	3	4	3	4	21
51	3	3	3	4	3	4	20
52	3	3	3	3	3	3	18
53	3	3	3	3	3	3	18
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	5	3	5	22
57	3	3	3	5	3	5	22
58	3	3	3	5	3	5	22
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	2	3	5	3	5	21
61	3	2	3	3	3	3	17
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	2	2	5	4	5	22
64	4	3	3	3	4	3	20
65	3	3	3	3	3	3	18
66	3	2	2	2	3	2	14

67	3	2	2	5	3	5	20
68	3	2	5	1	3	1	15
69	4	3	2	3	4	3	19
70	4	3	2	2	4	2	17
71	5	1	5	1	5	1	18
72	5	1	5	1	5	1	18
73	4	2	2	2	4	2	16
74	3	3	2	4	3	4	19
75	4	5	4	4	4	4	25
76	4	3	3	4	4	4	22
77	4	3	4	3	4	3	21
78	5	5	5	2	5	2	24
79	5	5	5	1	5	1	22
80	4	4	3	4	4	4	23
81	4	4	4	3	4	3	22
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	5	3	4	4	4	24
84	4	4	3	4	4	4	23
85	4	5	3	5	4	5	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	3	4	4	5	4	25
88	4	3	5	5	4	5	26
89	4	3	3	3	4	3	20
90	4	3	4	3	4	3	21

91	5	4	3	4	5	4	25
92	5	4	3	4	5	4	25
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	5	4	4	3	5	3	24
96	5	4	4	4	5	4	26
97	4	4	5	5	4	5	27
98	5	5	4	3	5	3	25
99	5	4	5	4	5	4	27
100	5	5	4	3	5	3	25

TABULASI DATA VARIABEL PROFESIONALISME

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	4	5	4	5	4	3	4	3	32
2	4	5	4	5	4	4	4	5	35
3	4	3	4	2	4	5	4	2	28
4	5	4	3	3	4	4	3	3	29
5	2	3	3	5	5	3	3	5	29
6	4	4	4	2	4	4	4	2	28
7	3	3	4	5	3	4	4	5	31
8	5	5	5	4	5	2	5	4	35
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	4	5	4	4	5	5	5	5	37
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	5	4	5	3	5	3	5	4	34
13	4	5	4	5	4	4	4	5	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	5	3	5	3	4	3	5	31
17	4	3	4	3	4	4	4	3	29
18	4	4	4	4	5	5	4	4	34
19	4	3	4	3	4	4	4	3	29
20	3	4	3	2	5	5	3	2	27
21	4	3	4	3	4	4	4	3	29

22	3	4	3	4	4	4	3	4	29
23	4	4	4	4	4	5	4	4	33
24	4	2	4	2	4	4	4	2	26
25	5	3	5	5	5	5	5	5	38
26	3	5	3	5	3	4	3	5	31
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	3	4	3	3	4	4	3	28
29	3	3	4	3	3	5	4	3	28
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	4	4	5	5	4	4	4	4	34
32	4	4	4	4	5	3	4	4	32
33	3	3	4	3	5	4	4	3	29
34	4	4	4	4	5	5	4	4	34
35	5	4	5	5	5	4	4	4	36
36	4	4	4	3	3	4	4	5	31
37	4	5	4	5	4	4	5	4	35
38	3	3	4	3	4	3	4	3	27
39	3	4	3	4	4	4	3	4	29
40	4	4	4	4	3	3	4	4	30
41	4	3	4	3	5	5	4	3	31
42	4	3	4	3	3	4	5	3	29
43	4	4	4	4	5	3	4	4	32
44	4	4	3	3	3	4	3	3	27
45	3	4	3	3	4	3	3	3	26

46	5	4	5	4	5	3	5	4	35
47	3	3	5	3	3	4	3	3	27
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	3	4	5	4	5	4	33
50	3	4	3	4	3	4	3	4	28
51	5	4	5	4	3	3	5	4	33
52	5	3	5	3	5	5	5	3	34
53	3	4	3	4	5	5	3	4	31
54	5	4	5	4	5	3	5	4	35
55	5	3	5	3	5	4	5	3	33
56	3	5	3	5	5	4	3	5	33
57	5	5	5	5	3	5	5	5	38
58	5	5	5	5	4	4	5	5	38
59	5	4	5	4	5	4	5	4	36
60	5	4	5	4	5	5	5	4	37
61	5	3	5	3	5	2	5	3	31
62	3	4	3	3	3	4	3	3	26
63	4	5	4	5	4	5	4	5	36
64	4	3	4	3	5	5	4	3	31
65	3	3	3	3	5	5	3	3	28
66	2	2	3	2	3	4	3	2	21
67	4	5	4	5	5	2	4	5	34
68	3	1	3	2	5	4	3	3	24
69	4	3	4	3	4	5	4	3	30

70	4	2	4	2	4	5	4	2	27
71	5	2	5	1	5	4	5	3	30
72	5	2	5	2	5	3	5	1	28
73	4	2	4	2	4	2	4	2	24
74	3	4	3	4	3	3	3	4	27
75	4	4	4	4	4	5	4	4	33
76	4	4	4	4	4	5	4	4	33
77	4	3	4	3	4	3	4	3	28
78	5	2	5	2	5	5	5	2	31
79	4	2	5	1	5	3	5	2	27
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	5	3	4	3	5	4	4	3	31
82	5	2	4	4	5	5	4	4	33
83	5	4	3	4	5	5	4	4	34
84	5	2	2	4	2	4	3	4	26
85	4	5	4	5	4	5	4	5	36
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	5	4	3	4	5	4	5	4	34
88	4	5	4	5	4	3	4	5	34
89	4	3	3	3	4	4	4	3	28
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	5	5	5	4	5	5	5	4	38
92	5	5	5	4	5	5	5	4	38
93	4	4	4	5	4	5	4	4	34

94	4	4	4	4	5	5	4	4	34
95	5	3	3	3	5	5	5	3	32
96	5	4	5	4	5	4	5	4	36
97	4	5	4	5	4	4	4	5	35
98	5	4	3	3	5	5	5	3	33
99	5	4	5	4	5	4	5	4	36
100	5	4	5	3	5	5	5	3	35

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA DOSEN

No	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KD7	KD8	KD9	KD10	KD11	KD12	Total
1	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	50
2	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	50
3	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	5	48
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	40
5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	41
6	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	41
7	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	44
8	5	5	2	2	5	4	5	2	5	4	5	2	46
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	5	5	1	1	5	4	5	1	5	4	5	1	42
13	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
16	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	44
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
20	3	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	4	43

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	4	4	44
25	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	57
26	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	44
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
28	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	44
37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
38	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
39	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	48
40	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	41
41	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	54
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	44
43	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	47
44	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	41

45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38
46	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	49
47	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38
48	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
51	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	42
52	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	55
53	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	54
54	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	49
55	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	51
56	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	49
57	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	49
58	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	51
59	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	48
60	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
61	5	3	2	2	5	4	3	2	4	3	3	2	38
62	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	41
63	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	49
64	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	49
65	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	43
66	3	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	43
67	4	4	2	2	4	5	4	2	4	5	3	2	41
68	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	3	4	39

69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	47
71	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	51
72	5	5	1	1	5	5	5	1	4	1	5	1	39
73	4	4	2	2	4	5	4	2	2	2	4	2	37
74	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
75	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
76	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	46
77	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
78	5	5	5	5	5	3	5	5	4	2	5	5	54
79	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	52
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
83	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53
84	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	46
85	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	51
86	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
87	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
88	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	44
89	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	42
90	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
91	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
92	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53

93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
95	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	53	
96	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	
98	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	56	
99	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54	
100	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	55	

TABULASI VARIABEL SEMANGAT BELAJAR

No	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	SB8	SB9	SB10	Total
1	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39
2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39
3	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	36
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	34
6	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
7	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	39
8	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	41
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	5	1	5	4	5	1	5	4	39
13	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	38
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
20	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	31

21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
29	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
39	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
40	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
41	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	41
42	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
43	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	40
44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	43
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
51	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
52	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44
53	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	41
54	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	43
55	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	42
56	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	42
57	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	45
58	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
59	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
60	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
61	5	3	5	2	5	3	3	2	5	3	36
62	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
63	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
64	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
65	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
66	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	31
67	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	39
68	3	1	3	4	3	1	3	4	3	1	26

69	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
70	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	34
71	5	1	5	4	5	1	5	4	5	1	36
72	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	30
73	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	30
74	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
75	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
76	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
77	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
78	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	41
79	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
88	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
89	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
92	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45

93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	42	
96	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	
97	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	
98	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44	
99	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	
100	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44	

3. Validitas Data

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

Correlations

		Kompetensi
Setiap mahasiswa/i harus memiliki pengetahuan yang bisa di andalkan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.677** .000 100
Pengetahuan bisa dimiliki oleh setiap mahasiswa/i tanpa diberi pelajaran dari kampus	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510** .000 100
Saya memiliki kemampuan yang baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.508** .000 100
Saya memiliki kemampuan yang diperoleh dari pembelajaran di kampus	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.674** .000 100
Saya memiliki sikap yang berbeda dari mahasiswa/i lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.677** .000 100
Saya selalu siap dalam menghadapi perkuliahan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.674** .000 100
Kompetensi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PROFESIONALISME

Correlations

		Profesionalisme
Saya menguasai materi yang diberikan oleh dosen	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589** .000 100
Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.660** .000 100
Saya merasa puas dengan program studi yang saya pilih saat ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.527** .000 100
Saya menyelesaikan tugas dari dosen dengan baik dan benar	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.665** .000 100
Saya selalu datang tepat waktu pada saat perkuliahan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.407** .000 100
Saya memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi dan belajar	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.266** .008 100
Saya tidak pernah absen dalam perkuliahan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 100
Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh dosen	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.664** .000 100
Profesionalisme	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA DOSEN

Correlations

		Kinerja Dosen
Dosen saya menjelaskan dengan baik rencana pembelajaran mata kuliah yang diampuhnya.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.601** .000 100
Dosen saya memberikan kontrak atau kesepakatan dalam pembelajaran mata kuliah.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** .000 100
Dosen saya menjelaskan target dan tujuan yang harus dicapai oleh mahasiswa.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.314** .001 100
Dosen saya merencanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.317** .001 100
Dosen saya menjelaskan materi pembelajaran dengan lugas dan jelas.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** .000 100
Dosen saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyampaian materi sehingga mahasiswa agar lebih fokus.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.329** .001 100
Dosen saya dapat mengkomunikasikan materi kuliah menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh mahasiswa.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** .000 100
Dosen saya memberikan materi pembelajaran yang berkualitas.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.314** .001 100
Dosen saya memberikan pembelajaran dengan tepat waktu baik awal dan akhir pembelajaran.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330** .001 100
Dosen saya menerapkan sikap disiplin dan taat akan peraturan selama proses pembelajaran berlangsung.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.432** .000 100
Dosen saya melaksanakan kuis dan ujian dengan rutin dan maksimal kepada mahasiswa.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.615** .000 100
Dosen saya memberikan penilaian	Pearson Correlation	.314**

kepada mahasiswa sesuai kapasitas dan capaian pembelajaran mahasiswa.	Sig. (2-tailed)	.001
	N	100
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SEMANGAT BELAJAR

Correlations

		Semangat Belajar
Saya bertanya bila tidak mengerti	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya memberi masukan/komentar pada materi yang disampaikan dosen	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya mencatat penjelasan dan materi yang disampaikan dosen	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya menyiapkan buku-buku terlebih dahulu dan mempelajari materi sebelum masuk kuliah	Pearson Correlation	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya mempelajari ulang materi yang disampaikan dan belajar tidak hanya waktu ujian	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya membaca dan mempelajari buku lain	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya datang tepat waktu	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya selalu hadir dalam kuliah	Pearson Correlation	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya mengerjakan dan mengumpulkan tugas	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Saya mendengar penjelasan dosen dengan konsentrasi	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Semangat Belajar	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Reabilitas Data

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL KOMPETENSI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	6

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL PROFESIONALISME

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	8

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL KINERJA DOSEN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	12

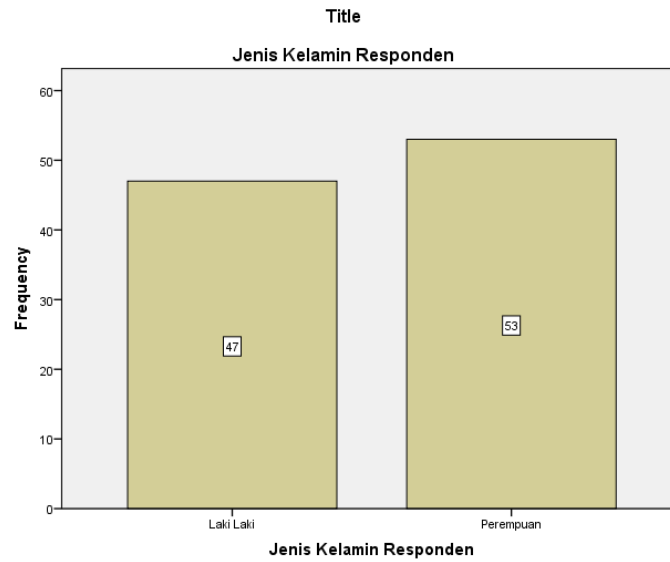
HASIL UJI REABILITAS VARIABEL SEMANGAT BELAJAR

Reliability Statistics

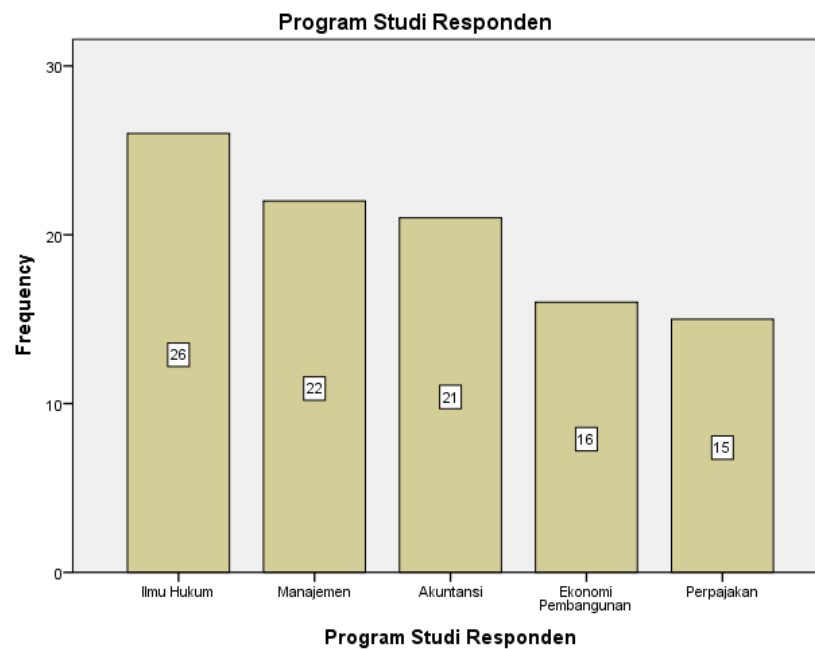
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

5. DATA RESPONDEN

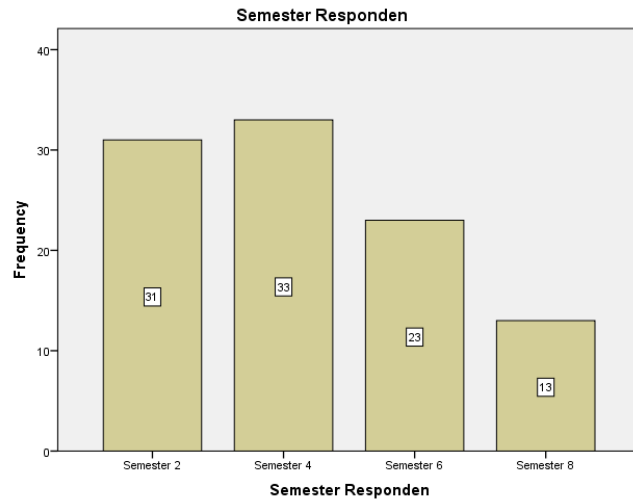
1. Jenis Kelamin



2. Program Studi

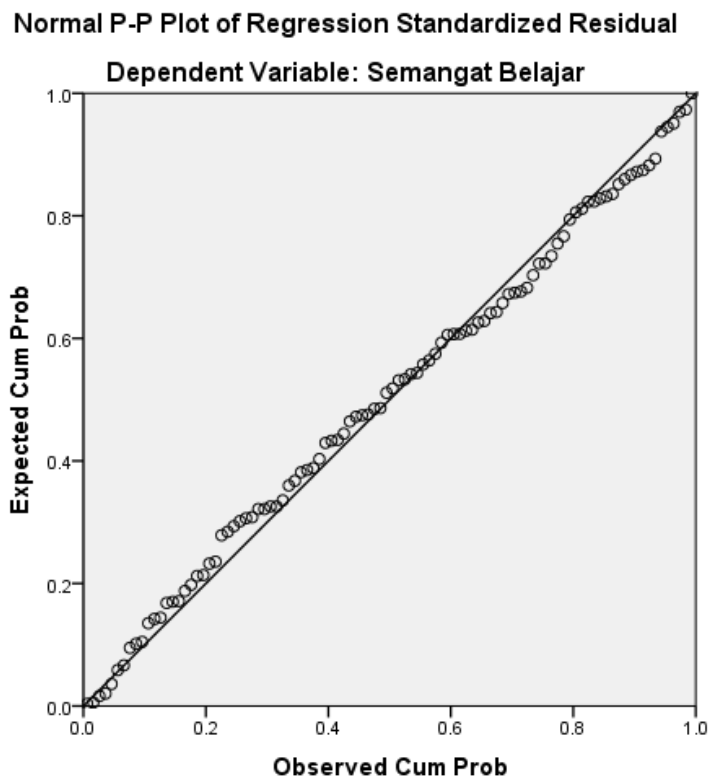


3. Semester

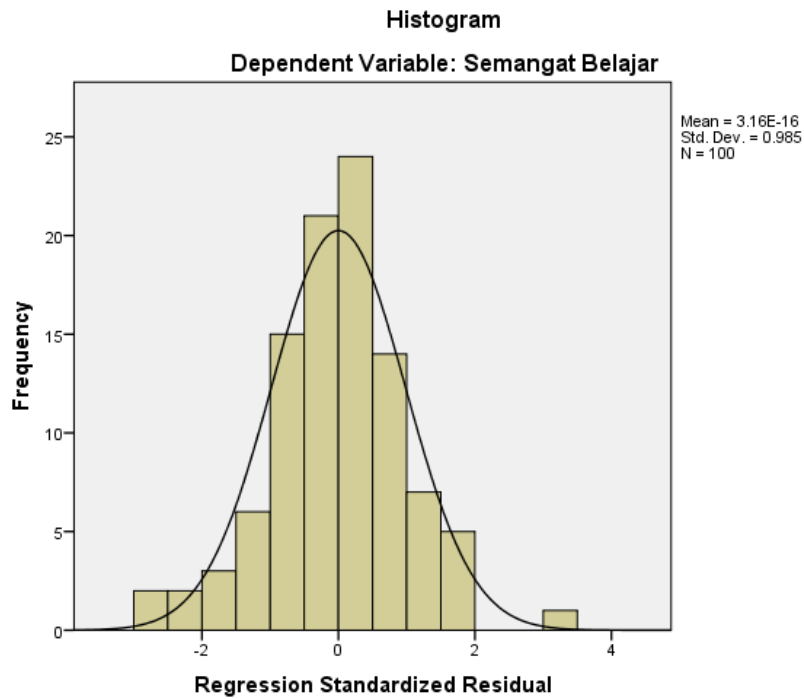


6. Uji Normalitas Data

1. Grafik P-PLot



2. Grafik Histogram



3. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70060635
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.056
	Positive	.045
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

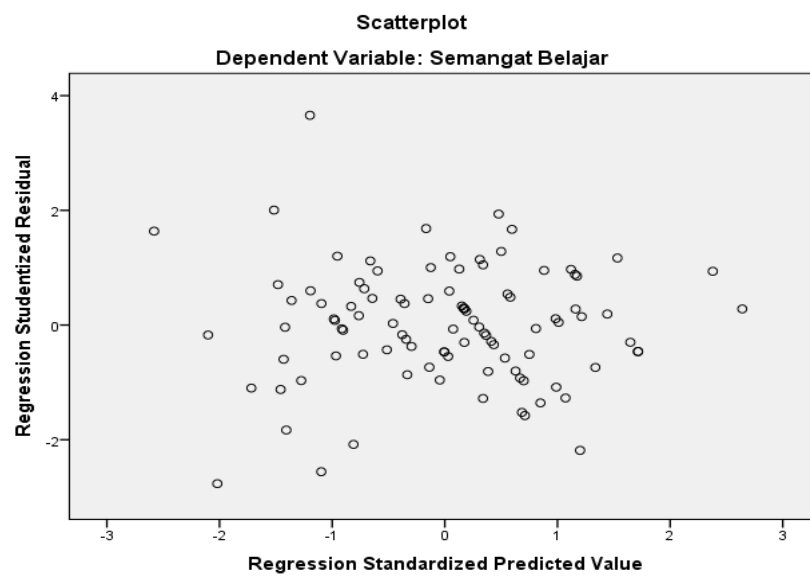
d. This is a lower bound of the true significance.

7. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.268	1.949		-.651	.517		
	Kompetensi	.248	.073	.182	3.378	.001	.536	1.867
	Profesionalisme	.677	.078	.562	8.681	.000	.372	2.691
	Kinerja Dosen	.291	.065	.274	4.469	.000	.413	2.419

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

8. Uji Heteroskedastisitas



9. Analisa Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.268	1.949		-.651	.517
	Kompetensi	.248	.073	.182	3.378	.001
	Profesionalisme	.677	.078	.562	8.681	.000
	Kinerja Dosen	.291	.065	.274	4.469	.000

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

10. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1630.446	3	543.482	182.227	.000 ^b
	Residual	286.314	96	2.982		
	Total	1916.760	99			

a. Dependent Variable: Semangat Belajar

b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen, Kompetensi, Profesionalisme

11. R Tabel Uji Validitas

68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

12. t Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741

13. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75