

HUBUNGAN *SELF REGULATION* DENGAN KINERJA DOSEN STIKES SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2018

*Samfriati Sinurat * Lindawati Simorangkir, * Yeni Adytia Laoli
Staff Dosen Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

ABSTRAK

Latar Belakang : *Self Regulation* merupakan cara dosen menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk pencapaian target dengan melakukan perencanaan terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dosen yang regulasi dirinya baik adalah dosen yang secara metakognitif, motivasional dan behavioral aktif dalam pekerjaan atau kinernyanya.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Metode : Desain dalam penelitian ini menggunakan rancangan *survey analitik* dengan metode *cross sectional* dengan *total sampling* yaitu seluruh dosen yang aktif bekerja di STIKes Santa Elisabeth Medan sebanyak 30 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner *self regulation* dikembangkan oleh Miller & Brown (1991) dan kinerja dosen adalah kuesioner ABFI Institute Perbanas (2010).

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen memiliki *self regulation* baik sebanyak 15 orang (50.0%) dan sebagian besar dosen memiliki kinerja baik sebanyak 20 orang (66.7%). Hasil *Fisher's Exact Test* didapatkan $p=0.001$ ($p<0.05$), sehingga ada hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Kesimpulan : Dosen diharapkan lebih mengembangkan *self regulation* untuk meningkatkan kinerja yang bermutu di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Kata Kunci : *Self Regulation*, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional yang diharapkan bisa menjadi salah satu tempat penyelenggara dan pengembangan perguruan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan peserta didik, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tenaga pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas dari perguruan tinggi, karena merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan

(Permanasari, Setyaningrum & Sundari, 2014). Di perguruan tinggi, dosen adalah salah satu jabatan fungsional dan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna untuk menghasilkan sumber daya berkualitas. Untuk melaksanakan tanggungjawab dan tugasnya

dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik (Permanasari, dkk. 2014).

Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme. Profesionalisme dosen adalah mutu atau kualitas untuk berperilaku yang berlandaskan pada keahlian, pengetahuan dan karakteristik tertentu. Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu 1) variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, status sosial dan pengalaman serta faktor demografi seperti umur, asal usul dan jenis kelamin; 2) variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, belajar, motivasi dan emosi; 3) variabel organisasi yang terdiri dari orientasi pada karir dan tantangan pekerjaan (Triyanto, 2012). Untuk mengetahui pencapaian dari kinerja dosen haruslah dilakukan evaluasi yang tujuannya untuk melihat kinerja dari dosen. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam menjamin kualitas kinerja. Penilaian kinerja idealnya dilakukan secara tertib, objektif dan berkelanjutan. Kinerja dosen dapat diukur dengan melihat kualitas kerja, ketepatan waktu, selalu berinisiatif, memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik, mampu berkomunikasi baik dengan mahasiswa, teman sejawat atau pimpinan. Kinerja akan menjadi baik apabila tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kondisi yang stabil baik fisik, psikis maupun perilaku. Mangkunegara berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari kinerja dosen, salah satu faktor adalah faktor kompetensi yang dimiliki dosen.

Kompetensi "*ability*" merupakan kapasitas yang dimiliki seorang dosen dalam melakukan tugasnya. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki dosen, keempat kompetensi tersebut adalah : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah

bagaimana seorang dosen dapat memahami peserta didiknya, bagaimana perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta cara dosen dalam melibatkan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Kompetensi profesional adalah cara dosen dalam menguasai setiap materi yang dia sampaikan. Kompetensi kepribadian adalah performance dosen yang beribawa dan menjadi teladan bagi mahasiswanya. Sedangkan kompetensi sosial adalah bagaimana dosen berkomunikasi baik dengan mahasiswa, teman sejawat maupun pimpinannya. Kompetensi yang baik akan menghasilkan dampak bagi kinerja dosen itu sendiri. Dengan kinerja yang baik dari tenaga kependidikan, maka tidak mustahil akan mempengaruhi minat serta prestasi belajar mahasiswa, karena ketika seorang tenaga pendidik memiliki motivasi mengajar yang tinggi maka proses perkuliahan akan menjadi menarik (Fauzi, Perdana, & Handarini. 2016).

Dampak kinerja dosen yang kurang optimal akan mempengaruhi kualitas pendidikan secara umum. Permasalahan muncul ketika pegawai mempunyai kinerja rendah terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Prodi Kebidanan Magelang tercatat bahwa perencanaan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan sebagian dosen tidak membuat RPS (Rencana Pembelajaran Semester). Pembuatan silabus awal semester mengalami penurunan dari 58% pada tahun akademik menjadi 43%. Rata-rata persentase kehadiran dosen pada kelas reguler dan ekstensi mengalami penurunan serta belum mencapai target tatap muka.

Pada tanggal 16 Januari 2018 di STIKes Santa Elisabeth, peneliti melakukan wawancara kepada Wakil Ketua I, dari hasil wawancara di dapatkan bahwa di STIKes Elisabeth tercatat 30 dosen S2 yang aktif bekerja. Sesuai dengan tri darma perguruan tinggi, bahwa seorang dosen harus melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dari sejumlah dosen yang ada di

STIKes Elisabeth tersebut yang pernah melakukan penelitian dan mendapatkan Hibah hanya dua orang dosen saja. Selanjutnya dikatakan, bahwa ada beberapa dosen yang telah melakukan penelitian secara lokal, namun penelitian tersebut masih belum sesuai dengan prosedur penelitian yang seharusnya. Hasil yang bersangkutan dengan kinerja lainnya, yaitu pengumpulan RPS dari dosen-dosen PJMA mata kuliah kepada Wakil Ketua I. Dari hasil wawancara didapatkan bahwa masing-masing dosen dari 3 Prodi yang ada di STIKes Elisabeth, 39% dosen selalu menyerahkan RPS maksimal seminggu sebelum perkuliahan dimulai, sedangkan 69% lainnya sering terlambat dalam menyerahkan RPS bahkan ada yang tidak menyerahkan ke Waket I, yang seharusnya RPS harus dikumpulkan seminggu sebelum mata kuliah tersebut berlangsung.

Keadaan seperti ini bisa mempengaruhi kinerja dosen untuk mengembangkan kompetensinya. Kinerja dan kompetensi yang kurang dari dosen, maka akan sangat mempengaruhi kualitas kerja dan lulusan yang akan dihasilkan oleh institusi tempat dia bekerja. Untuk itu perlu dilakukan pengendalian, pemantauan dan evaluasi diri, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan pengendalian tersebut sering kali diartikan sebagai regulasi diri. Dimana semakin tinggi keinginan seseorang untuk meregulasi dirinya maka akan semakin tinggi pula evaluasi yang akan dilakukan dalam upaya peningkatan kinerjanya.

Self-Regulation berkaitan dengan bagaimana seseorang menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk pencapaian target dengan melakukan perencanaan terarah (Ekawanti, 2016). Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri, itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri (Ekawanti, 2016).

Melakukan regulasi diri bisa membuat individu mengetahui kekurangan

dari proses yang selama ini dilakukan sehingga lebih meningkatkan kinerja dosen yang dapat dilihat melalui kepuasan kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat hubungan *Self Regulation* dengan kinerja dosen yang ada di Lingkungan STIKes Santa Elisabeth Medan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan Jenis rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada saat satu saat.

Penelitian korelasional mengkaji hubungan antar variabel. Peneliti dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada (Nursalam, 2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang aktif bekerja di lingkungan STIKes Santa Elisabeth Medan dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sampel adalah bagian dari elemen populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dalam penelitian adalah dosen STIKes Santa Elisabeth Medan berjumlah 30 orang.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Tempat penelitian dilaksanakan di STIKes Santa Elisabeth yang berada di Jl. Bunga Terompet 118 Kel Sempakata Medan Selayang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – April 2018. Peneliti melakukan pengumpulan data secara primer.

HASIL PENELITIAN**Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja dan di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018 (n=30)**

Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang bekerja aktif di STIKes Santa Elisabeth Medan sebanyak 30 orang. Peneliti melakukan pengelompokan data demografi responden seperti umur, jenis kelamin, lama kerja dan suku responden. Karakteristik data demografi adalah sebagai berikut.

Karakteristik	F	%
Umur		
28-36	19	63,3
37-45	7	23,3
46-55	4	13,3
Total	30	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	3	10,0
Perempuan	27	90,0
Total	30	100,0
Lama Kerja		
< 1 tahun	2	6,7
1-10 tahun	21	70,0
11-20 tahun	4	13,3
21-30 tahun	1	3,3
31-40 tahun	2	6,7
Total	30	100,0
Suku		
Toba	22	73,3
Karo	7	23,3
Jawa	1	3,3
Total	30	100,0

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 30 responden didapatkan umur responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 28-36 tahun sebanyak 19 orang (63,3%), kemudian berumur 37-45 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), dan paling sedikit berumur 46-55 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Mayoritas yang menjadi responden adalah yang berjenis kelamin perempuan sebanyak

27 orang (90,0%), dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang (10,0%). Lama kerja responden terbanyak adalah responden yang bekerja dalam jangka waktu 1-10 tahun sebanyak 21 orang (70,0%) dan yang paling sedikit adalah responden yang bekerja dalam jangka waktu 21-30 tahun 1 orang (3,3%). Suku responden yang paling banyak adalah suku Toba (73,3%), kemudian suku Karo sebanyak 7 orang (23,3%) dan paling sedikit responden yang memiliki suku Jawa berjumlah 1 orang (3,3%).

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi *Self Regulation* Dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018.(n=30)

<i>Self Regulation</i> Dosen	f	%
Baik	25	50,0
Cukup	11	36,7
Kurang	4	13,3
Total	30	100,0

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang *self regulation* terbanyak adalah responden yang memiliki *self regulation* baik sebanyak 15 orang (50,0%), responden yang memiliki *self regulation* cukup sebanyak 11 orang (36,7%) dan yang paling sedikit responden yang memiliki *self regulation* kurang sebanyak 4 orang (13,3%).

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018. (n=30)

Kinerja Dosen	f	%
Baik	20	66,7
Cukup	9	30,0
Kurang	1	3,3
Total	30	100,0

Tabel 5.5 menunjukkan dari 30 responden yang sebagian besar adalah responden dengan kinerja yang baik sebanyak 20 orang dan sebagian kecil adalah dengan kinerja kurang sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Hubungan *Self Regulation* Dengan Kinerja Dosen STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018. (n=30)

<i>Self Regulation</i>	Kinerja Dosen						Total	p value
	Baik		Cukup		Kurang			
	f	%	f	%	f	%		
Baik	14	93,3	1	6,7	0	0	15	0.001
Cukup	6	54,5	4	36,4	1	9,1	11	
Kurang	0	0	4	100,0	0	0	4	
Total	20	66,7	9	30,0	1	3,3	30	

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 15 responden dengan *self regulation* yang baik, mayoritas responden memiliki kinerja baik (93,3%), 6,7% memiliki kinerja cukup dan tidak ada responden yang memiliki kinerja yang kurang. Kemudian dari 11 responden dengan *self regulation* yang cukup, mayoritas responden memiliki kinerja baik (54,5 %), 36,4% memiliki kinerja cukup, dan 9,1% responden yang memiliki kinerja yang kurang. Dari 4 responden dengan *self regulation* kurang, mayoritas responden memiliki kinerja yang cukup (36,4%), dan tidak ada responden dengan kinerja baik dan kinerja kurang.

Berdasarkan hasil *Fisher's Exact Test* didapatkan p value 0,001 (< 0,05) yang berarti bahwa ada hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan. Berdasarkan hasil dari nilai p value tersebut dengan demikian H_0 diterima.

PEMBAHASAN

5.2.1 *Self Regulation* Dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan

Pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti di STIKes Santa Elisabeth Medan tentang *self regulation* dosen dengan alat ukur yang digunakan adalah kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *self regulation* baik sebanyak 15 orang (50.0%), dan *self regulation* paling sedikit adalah yang memiliki *self regulation* kurang sebanyak 4 orang (13,3%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan memiliki *self regulation* baik. Hal ini terlihat berdasarkan proses dari *self regulation*, hampir semua dosen mampu melakukan pengawasan kemajuan diri sendiri dan menilai peluang-peluang yang ada di sekitar mereka. Selain itu Dosen yang bekerja di STIKes Santa Elisabeth melakukan evaluasi hasil dari yang mereka dapatkan, serta menyadari apa yang menjadi kekurangan mereka dan bersedia mempertimbangkan hal baik yang dikatakan orang lain, tanpa harus mempertahankan apa yang ada di pikiran mereka. Dosen sangat terbuka dengan orang lain, dan mau menerima kritikan dan saran dari orang lain yang bisa membawa perubahan akan kemajuan mereka. Hal inilah yang membuat *self regulation* dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan dinilai baik.

Namun demikian, sebagian *self regulation* masih ada yang kurang. Hal ini disebabkan karena sebagian dosen kurang terbuka dalam menerima saran dari orang lain dan mempertahankan pendapat mereka sendiri. Selain itu, dosen juga menunda-nunda waktu dalam melakukan perubahan dan merasa tidak percaya diri dengan keputusan yang telah diambil. Akibat dari hal tersebut tidak sedikit dosen yang langsung kecewa ketika mereka mengalami kegagalan, sehingga tidak lagi ingin melakukan hal baru untuk memperbaiki keagalannya.

Berdasarkan penilaian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dosen harus mau melakukan perubahan dan menerima saran dan kritikan dari orang lain dan tidak mudah putus asa. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan pembentukan *self regulation* dosen, khususnya dalam merencanakan tujuan mereka dan mempertimbangkan cara atau strategi yang baik yang akan memaksimalkan hasil dari usaha mereka. Dengan demikian maka, *self regulation* menjadi baik. Seseorang dengan regulasi diri yang baik adalah individu yang secara metakognitif, motivasional dan behavioral merupakan seseorang yang aktif dalam pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan.

5.2.2 Kinerja Dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di STIKes Santa Elisabeth Medan tentang kinerja dosen dengan alat ukur yang digunakan adalah kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 20 orang (66,7%), dan paling sedikit adalah yang memiliki kinerja kurang sebanyak 1 orang (3,3%).

Berdasarkan hasil peneliti mendapatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang dosen di dalam suatu perguruan tinggi berdasarkan tugas dari tri darma perguruan tinggi adalah pendidik, peneliti dan pengabdian masyarakat. Hal tersebut terangkum dalam kompetensi yang harus dimiliki dosen. Kinerja dosen yang baik dapat diwujudkan dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki dosen yang merupakan langkah pengembangan dari profesionalitas yang harus dilakukan dosen. Penelitian ini mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi faktor-faktor peningkatan kinerja, yang salah satunya adalah kompetensi, dimana dosen yang bekerja di STIKes Santa Elisabeth memiliki kompetensi yang baik. Hal ini diwujudkan dalam kompetensi pedagogik yang dimiliki dosen yaitu bidang pendidikan, dimana dosen mempersiapkan dengan baik perkuliahan yang akan diajarkan, ketepatan waktu mengajar, penyerahan bahan ajar dan ketepatan penyerahan soal ujian. Dilihat dari kompetensi profesional dosen sangat baik dalam penguasaan bidang keahlian karena kebanyakan dosen selalu mengikuti pelatihan dan workshop sehingga mampu mengikuti perkembangan iptek dalam penguasaan materi mengajar. Selain itu dosen juga aktif dalam organisasi profesi seperti PPNI, IBGABI dll. Selain itu, kompetensi kepribadian juga memiliki nilai baik karena kewibawaan dosen, serta kearifan dan sangat baik dalam menjadi role model bagi mahasiswanya. Dengan kepribadian yang baik, maka dosen akan menjadi pendidik dan pembina yang baik juga. Hal ini terlihat dari perilaku ramah dosen kepada teman sejawat, pimpinan dan mahasiswa. Dosen yang bekerja di STIKes Santa Elisabeth Medan saling merangkul teman sejawatnya dan tidak menjadi musuh bagi mahasiswanya, namun mampu mengayomi mahasiswanya.

Kendati demikian, dalam penelitian ini, berkaitan dengan penguatan kompetensi profesional tampaknya masih relatif terbatas. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian, dari 4 kompetensi yang diteliti, yang memiliki persentase rendah adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang erat kaitannya dengan keilmuan suatu bidang yang dikuasai oleh seorang dosen, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya, serta memiliki keahlian mengaitkan bidang yang diajarkan dengan

konteks nyata. Kompetensi ini juga dapat dikaitkan dengan rutinitas responden dalam melakukan penelitian. Dosen yang melakukan penelitian masih minim, dan belum semua dapat dimuat dalam jurnal ilmiah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor misalnya terbatasnya waktu oleh tuntutan dan beban tugas mengajar. Hal lain yang mempengaruhi karena tidak terbatasnya referensi dan kurangnya sosialisasi tentang penelitian yang belum optimal. Kemungkinan yang lain adalah kurangnya motivasi dari diri dosen tersebut. Salah satu alternatif peningkatan kompetensi ini adalah dengan menyenangkan diri dengan menulis. Seorang dosen harus mampu mempublikasikan karya ilmiahnya untuk dijadikan referensi bagi dosen yang lain.

5.2.3 Hubungan *Self Regulation* dengan Kinerja Dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018

Hasil analisis statistik *Fisher's Exact Test* didapatkan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) menunjukkan ada hubungan antara *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Kinerja yang baik dibuktikan dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dosen adalah salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu dosen harus berperan aktif untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dosen bukan hanya sekedar pengajar yang melakukan transfer pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan nilai bagi mahasiswanya. Oleh sebab itu sebagai seorang dosen harus betul-betul kompeten artinya kemampuan intelektual (kompetensi pedagogik), seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu,

pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan (kompetensi profesional) dan pengetahuan tentang cara sebagai pribadi dosen (kompetensi kepribadian) harus memberi hasil yang terbaik. Dengan hal tersebut, maka seorang dosen telah berhasil memberikan kinerja yang baik dan maksimal bagi mahasiswanya, pimpinan, dan institusi tempat dia bekerja.

Keberhasilan dosen dalam melakukan *self regulation* dan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari perilaku dosen tersebut yang mampu memotivasi dirinya sendiri, memprioritaskan tujuan sehingga prestasi kerja yang diraih optimal. Melakukan *self regulation* bisa membuat individu mengetahui kekurangan dari proses yang selama ini dilakukan, sehingga meningkatkan kinerja yang diikuti dengan melakukan strategi pencapaian yaitu melakukan perencanaan dalam mengajar, penjadwalan waktu mengajar, dan mengontrol waktu dalam melakukan aktivitas sehari-hari serta mengevaluasi dirinya dalam proses mengajar, serta mengevaluasi tingkat kesuksesan atau keberhasilan setiap satu bidang atau sistem yang diajarkan kepada mahasiswa. Hal ini dibuktikan dengan evaluasi hasil kerja sebagian besar dosen pada saat mengakhiri satu blok atau sistem mata kuliah oleh penanggungjawab dan tim yang terlibat.

Hal positif yang dilakukan dosen dalam menunjukkan kemampuan *self regulation* baik dan kinerja baik, akan mampu mengatur dan merencanakan waktu untuk melakukan aktifitas secara efektif dan efisien, membentuk komitmen dalam dirinya, serta tidak menunda-nunda tugas yang diberikan. *Self regulation* adalah salah satu cara mandiri dosen untuk mengatasi permasalahan pembelajarannya di kelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 30 responden

mengenai hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan, maka dapat disimpulkan:

1. *Self Regulation* dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018 mayoritas dosen memiliki *self regulation* baik sebanyak 15 orang (50.0%)
2. Kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018 mayoritas dosen memiliki kinerja yang baik sebanyak 20 orang (66.7%)
3. Berdasarkan dari hasil *Fisher's Exact Test* di dapatkan $p\text{ value}=0.001$ ($p<0.05$) yang artinya bahwa ada hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2018.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 30 responden mengenai hubungan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan, maka disarankan:

Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan yang berguna untuk evaluasi dosen terutama yang berhubungan dengan *self regulation* dengan kinerja dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Praktis

1. Bagi Dosen

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan alat ukur dosen di STIKes Santa Elisabeth Medan untuk menilai sudah sejauh mana kemampuan dosen dalam melakukan *self regulation* dalam meningkatkan kinerja atau hal yang dicapai atau targetkan.

2. Bagi Institusi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi informasi bagi STIKes Santa Elisabeth untuk memberi dukungan dan motivasi kerja serta melakukan evaluasi kinerja dosen dan menjadikan *self regulation* sebagai salah satu solusi peningkatan kinerja dosen, terutama dalam meningkatkan kompetensi dosen yang sesuai dengan tri darma perguruan tinggi. Selain itu institusi juga perlu melakukan pengembangan terhadap dosen dengan memberikan pelatihan tentang *self regulation*.

3. Bagi peneliti lain

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penilaian kompetensi profesional dan menghubungkan pada faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kompetensi profesional yang dimiliki dosen. Selain itu, peneliti lain juga dapat melihat apakah ada hubungan karakteristik demografi dengan *self regulation*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2016). Regulasi Diri Dalam Belajar Mahasiswa Yang Bekerja.(Online).*Jurnal al-ta'dib diakses 27 November 2017*.
- Arjanggi, R & Setiowati, E. (2013). Meningkatkan Belajar Berdasar Regulasi Diri melalui Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw.(Online).*Jurnal psikologidiakses27 November 2017*
- Artuch, R. (2017). Relationship Between Resilience and Self-Regulation: A Study of Spanish Youth at Risk of Social

- Exclusion.(Online).ncbi.nlm.nih.gov diakses 8 Januari 2018
- Azhari, R.T & Mirza.(2016).Hubungan Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Syiah Kuala.(online). mediapsi.ub.ac.id di akses 27 November 2017.
- Azmi, S. (2016).Self Regulated Learning Salah Satu Modal Kesuksesan Belajar dan Mengajar.(Online).*Psikologi forum UMM*diakses 14 September 2017
- Ekawanti, S & Mulyana O. P. (2016).Regulasi Diri dengan Bornout pada Guru.(Online).[jurnal psikologi teori dan terapan](http://jurnalpsikologi.teori.dan.terapan) diakses 27 November 2017
- Fauzi, A, Perdana, P & Handarini, D. (2016).Analisis Trend Kinerja Pengajaran Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Mulai Tahun 2010 s.d 2015.(Online).*Jurnal ilmiah econosains* di akses 27 November 2017
- Hidayat, A. (2012).*Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*.Edisi 2.Jakarta : salemba Medika
- Ilbert, R. (2015).Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen.(Online) *jurnal ilmu kesehatandiakses* 27 November 2017.
- Jakesova, J. (2016).Self-Regulation of Behaviour: Student Versus Other Adults.(Online).researchgate.net diakses 9 Januari 2018.
- Jatmika, D, Sudarji, S. & Argith, D. (2013).Gambaran Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Program Studi Psikolog Universitas “X”.(Online).[jurnal universitas bunda mulia](http://jurnaluniversitas.bunda.mulia) diakses 14 September 2017.
- Juliati.(2013).Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Di STIKes Putra Abadi Langkat.(Online).*jurnal psikologi USU* diakses 10 Januari 2018.
- Murray & Christopoulus.(2016).Seven Key Principles of Self-Regulation and Self Regulation in Context.(Online).*Jurnal acf.hhs.gov* diakses 9 Januari 2018.
- Notoadmojo (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Nuraisya, W, Wirakusumah, F, Judistiani, T. (2013).Kontribusi Stresor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Uraian Tugasnya di Institusi Pendidikan Kesehatan Karya Husada Kediri (Sebuah Analisis Jalur).(Online).*Jurnal pendidikan kedokteran indonesiadi akses* 27 November 2017.
- Nursalam (2014).*Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Permanasari, R, Setyaningrum, R & Sundari, S. (2014).Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme, dan Kinerja Dosen. (Online).*Jurnal bisnis, manajemen dan perbankan*di akses 11 Desember 2017.

- Pichardo, C. (2014).Factor Structure of the Self-Regulation Questionare (SRQ) at Spanish Universities.(Online).ncbi.nlm.nih.gov/pubmed diakses 9 Januari 2018.
- Polit, D. (2010).*Nursing Research Appraising Evidence for Nursing Practice, Seventh Edition*.New York: Lippincott.
- Rizanti, D. F. (2013).Hubungan Antara Self Regulated Learning Dengan Prokrastinasi Akademik Dalam Menghafal Alquran Pada Mahasantri Ma'had 'Aly Masjid Nasional Al-akbar Surabaya(online). *jurnal mahasiswa unesa* diakses 4 Oktober 2017.
- Sasrya, R & Julia S. (2013).Hubungan Antara Self-Regulation dan Self-Esteem pada Mahasiswa Psikolog Jenjang Sarjana.(Online).*ejournal psikologi fisip unmul* diakses 4 Januari 2018.
- Setyoningsih, L. (2015).Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali.(Online).*jurnal psikologi* diakses 27 November 2017.
- Sudiro.(2015). Pengaruh Sarana, Proses Pembelajaran, dan Persepsi Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Politeknik Indonusa Surakarta.(Online).[jurnal sainstech politeknik indonesia surakarta](http://jurnal.sainstech.politeknik.indonesia.surakarta) di akses 27 November 2017.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif dan R and D*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
- Whittaker, AA. (2015).Effects of Team-Based Learning on Self Regulated Online Learning.(Online).[Int. J.](http://int.j)
- [Nurs. Education.Scholarship /](http://nurs.education.scholarship/)diakses 14 September 2017.
- Williamson, G. (2015).Self-Regulated : An Overview of Metakognitif, Motivation, and Behaviour.(Online).[journalworld widescience.org](http://journalworld.widescience.org) diakses 9 Januari 2018.
- Yahya, Z & Fitri H. (2014).Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau).(Online).*ejournal psikologi uin* diakses 6 Januari 2018.
- Zapata, F. (2014).Personal Self-Regulation As A Variable Student (Presage).(Online).[journal unbc](http://journal.unbc) diakses 8 Januari 2018

