

User name:
School Administrator

Check ID:
41091180

Check date:
22.03.2021 11:23:42 +07

Check type:
Doc vs Internet

Report date:
29.03.2021 13:53:36 +07

User ID:
102014

File name: **Sugiyo Cajur_Penelt_21**

Page count: **23** Word count: **5080** Character count: **39791** File size: **246.09 KB** File ID: **51605200**

4.49% Matches

Highest match: **2.22%** with Internet source (<https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/download/886/781>)

4.49% Internet sources 99

Page 25

No Library search was conducted

0% Quotes

Exclusion of quotes is off

Exclusion of references is off

0% Exclusions

No exclusions

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI DOSEN TERHADAP
HASIL PEMBELAJARAN PRAKTIK
SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA YOGYAKARTA



Oleh

Sugiyo
NIP : 195903211990031002

SEKOLAH TINGGI MULTIMEDIA
YOGYAKARTA
2021

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI DOSEN
TERHADAP HASIL PEMBELAJARAN PRAKTIK
SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA YOGYAKARTA

Sugiyo

Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta
Jalan Magelang Km. 6 Yogyakarta

sugiyodakiman@gmail.com

Abstrak

Kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen diharapkan dapat memperoleh hasil pembelajaran praktik terbaik. Perguruan tinggi sebagai pencetak tenaga terdidik terbaik membutuhkan dosen yang memiliki kompetensi, motivasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen terhadap hasil pembelajaran praktik pada Sekolah Tinggi Multi Media. Ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen perlu mendapatkan perhatian dalam mengelola institusi pendidikan tinggi. Melalui variabel ini diharapkan dapat menumbuhkan keseriusan dosen dalam meningkatkan hasil pembelajaran praktik. Penelitian ini berkait dengan penjelasan tentang kompetensi, motivasi dan komunikasi sebagai prediktor terhadap hasil pembelajaran praktik. Penelitian melalui pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dan alat analisis yang digunakan adalah kuantitatif berupa regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 33 mahasiswa pada STMM Yogyakarta. Hasil penelitian terbukti bahwa kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil pembelajaran praktik sebesar 85,40 %, nilai F_{hitung} 56,551 dengan tingkat signifikansi 0,05. Secara parsial ketiga variabel berpengaruh signifikan, nilai t_{hitung} 2,277, tingkat signifikansi 0,030 untuk variabel kompetensi (X_1), 2,093 tingkat signifikansi 0,045 untuk motivasi (X_2) dan 2,099 tingkat signifikansi 0,045 untuk komunikasi (X_3). Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disarankan bahwa pengelola institusi pendidikan ini tetap memperhatikan kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen. Pemberian kompetensi, motivasi dan komunikasi secara terus menerus dimaksudkan agar hasil pembelajaran meningkat sesuai tujuan institusi.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Hasil Pembelajaran Praktik.

PENDAHULUAN

Dosen sebagai ujung tombak dalam Perguruan Tinggi (PT) berperan strategis dalam menghasilkan lulusan terbaik. Dosen sebagai ilmuwan yang profesional bertugas tertuang pada tridarma PT. “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” (UU 14 th 2005 ps 1.2). Profesionalitas merupakan komponen esensial PT dalam mewujudkan tujuan PT. Dosen sebagai insan terdidik dan terampil memiliki tugas utama termuat dalam tridarma PT perlu memiliki kompetensi.

Setiap dosen wajib memiliki kompetensi atau kemampuan minimal dalam bidang tertentu. Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan” (UU 14/2005 ps 1.10). Kompetensi adalah “suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya” (Sedarmayanti, 2000). “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik dalam rangka mencapai pembelajaran” (Permen Dikbud no. 3 th 2020 ps. 29). Tugas dosen tidak hanya mengajar dan membimbing siswa saja tetapi bertindak juga sebagai pengelola, pemimpin, inovator, pendorong kreatifitas dan sekaligus sebagai evaluator dalam penyelenggaraan pembelajaran.

Selain kompetensi juga kemampuan memotivasi mahasiswa dalam melaksanakan pembelajaran. Sesuai tugas dan peran dalam menyelenggarakan pembelajaran, dosen harus memiliki kemampuan memotivasi belajar. Pemberian motivasi dimaksudkan untuk mendorong mahasiswa lebih giat dan antusias mengikuti pembelajaran untuk mencapai hasil pembelajaran terbaik. Dosen juga harus memiliki kemampuan

komunikasi yaitu cara penyampaian informasi kepada mahasiswa dalam upaya memperoleh hasil belajar sesuai penelitian Hari Bakti M dan M. Badrus Siroj, 2016; “Upaya mempercepat kelulusan mahasiswa menyelesaikan studi adalah intensitas bimbingan dan komunikasi disamping masalah internal mahasiswa yakni kesulitan mengatur jadwal studi dan bekerja ([https://www.researchgate.net/](https://www.researchgate.net/publication) publication). Melalui komunikasi yang baik dan tepat, pesan dapat diterima efektif, termasuk dalam proses pembelajaran.

Salah satu jenis pembelajaran adalah pembelajaran praktik, unsur pentingnya adalah dosen pembimbing praktik. Kepuasan memperoleh hasil pembelajaran merupakan dambaan, untuk mewujudkannya diperlukan dosen yang memiliki kompetensi, motivasi dan komunikasi. Namun kenyataannya tidak semua dosen memilikinya. Dosen memiliki tingkat kompetensi, motivasi dan komunikasi berbeda-beda, berakibat pada capaian pembelajaran kurang maksimal. Keadaan ini terjadi pada STMM Yogyakarta masih ada dosen yang kurang memiliki kemampuan penguasaan kelas, kurang komunikatif dan kurang pemberian motivasi belajar. Cara melaksanakan pembimbingan masih banyak menggunakan model konvensional berupa ceramah yang berakibat kejenuhan, kebosanan sehingga respon siswa kurang terhadap materi praktik yang disampaikan.

Kurangnya kompetensi, motivasi dan komunikatifnya dosen membuat mahasiswa enggan atau ragu untuk mengungkapkan masalah belajar. Kekurangan ini berakibat pada hubungan antara dosen dan mahasiswa menjadi tidak harmonis, sehingga proses pembimbingan tidak berjalan sesuai harapan. Keadaan ini menandakan bahwa kompetensi, motivasi dan komunikasi berdampak pada prestasi belajar mahasiswa rendah. Kualitas kinerja pembimbing praktik masih rendah, sesuai penelitian Adrian

Radiansyah, “kinerja tutor pada Kelompok Belajar Mahasiswa Pangkalpinang berkinerja rendah 45,02%, dan 54,98% berkinerja baik (<http://www.stiepertiba.ac.id>).

Kompetensi, motivasi dan komunikasi merupakan elemen syarat dalam proses pembelajaran, idealnya dapat menjadi indikator dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Sesuai penelitian Reni Hindriari; Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi belajar nilai koefisien 0,753; Motivasi berpengaruh positif nilai koefisien 0,256; Disiplin berpengaruh positif nilai koefisien 0,418 dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar nilai koefisien determinasi 0,756 (<http://openjournal.unpam.ac.id/>). Denok Sunarsi; Minat tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar nilai Sig 0,298 > 0,05; Motivasi berpengaruh signifikan Sig 0,041 < 0,05; Kecerdasan kognitif berpengaruh signifikan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa dengan nilai Sig F yaitu 0,000 < 0,05. (<http://openjournal.unpam.ac.id>).

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar penyelenggara pendidikan vokasi dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya hasil pembelajaran praktik. Hasil pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, baik dari metode, proses pembimbingan, pengetahuan, ide, peralatan, waktu, biaya dan lain-lain. Namun, hal tersebut belum pernah dibuktikan secara ilmiah, oleh sebab itu melalui penelitian ini diharapkan dapat mengungkap permasalahan dan membantu memecahkannya.

Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) Yogyakarta sebagai penyelenggara pendidikan vokasi lebih banyak menerapkan pembelajaran praktik memerlukan dosen atau pembimbing praktik berkompeten, motivatif dan komunikatif. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen pembimbing praktik terhadap hasil pembelajaran praktik mahasiswa. Rumusan masalah penelitian ini adalah : Adakah pengaruh positif dan signifikan antara

kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen pembimbing praktik terhadap hasil pembelajaran praktik mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen pembimbing praktik terhadap hasil pembelajaran praktik mahasiswa.

KAJIAN PUSTAKA

“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” (UU no. 14/2005, pasal 1 : Ayat 2). Dosen wajib memiliki kompetensi atau kemampuan dan profesionalitas dalam mentransfer ilmu. Profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan memerlukan keahlian, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi yang telah diperhatikan pemerintah melalui sertifikasi pendidik.

Profesionalisme perlu ditanamkan pada setiap dosen, agar dapat melaksanakan aktivitas sesuai norma dan peraturan sebagai dasar pijakan berkarya. Profesionalitas menyangkut kompetensi dan tanggungjawab melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan berdasar kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Jack Gordon dalam <https://kampuselizabeth.com/> terdapat 6 aspek yang perlu diperhatikan yaitu : pengetahuan, pemahaman, keahlian, nilai, Sikap dan minat dalam kompetensi. “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan” (UU 14/2005 ps 1.10) dan ps 60. 1, “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan ayat 2, dosen berkewajiban merencanakan, melaksanakan, menilai

dan mengevaluasi pembelajaran". Pemenuhan persyaratan dan kewajiban, diharapkan dosen memiliki kompetensi yang mampu memenuhi kewajiban Tri Dharma PT.

Proses pembelajaran perlu dibangun dinamika dan iklim kondusif agar terbangun suasana belajar saling interaksi dengan motivasi yang sama. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" berarti *to move* (Wukir, 2013). Motivasi merupakan "kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan" (Eko Widodo, 2014). Kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan besarnya tingkat motivasinya. *Motivation is a psychological state that reflects an intention to act in a certain way, so that the most appropriate way to describe motivation as a process that uses a "trigger" to evoke the spirit of the business or by using the right steps towards achieving the target behavior* (Motivasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang merefleksikan maksud untuk bertindak dengan cara tertentu, sehingga cara yang paling tepat untuk menggambarkan motivasi sebagai suatu proses menggunakan "pemicu" untuk membangkitkan usaha atau semangat pekerja dengan menggunakan langkah-langkah tepat dengan perilaku menuju pencapaian target) (Sweeney, 2002).

Motivation as an internal state that affects the employee to engage in particular conduct, or a set of factors that cause employees willing to behave in one way, but it is very complex. (Motivasi sebagai suatu status internal yang mempengaruhi karyawan untuk melibatkan khususnya perilaku, atau satu set faktor yang menyebabkan karyawan berperilaku dalam satu cara, tetapi ini sangat kompleks) (Stone, 2005). *Motivation is a unity of attitudes that predispose people to act on specific purpose as directed motivation is a strength in that it can provide power, groove, and support human behavior to achieve goals.* (Motivasi adalah suatu kesatuan dari sikap yang mempengaruhi orang untuk bertindak pada tujuan spesifik secara terarah) (Ivancevich, 2007). Dosen termotivasi

bekerja sesuai standar waktu dan hasil kerja baik, jika terpenuhi kebutuhannya. Dosen harus mampu memberikan motivasi kepada mahasiswa yang memiliki motivasi berbeda agar lebih giat mengikuti pembelajaran. Herzberg dalam (Siagian, 2003); memperhitungkan dengan tepat faktor berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Komunikasi berperan penting dalam proses pembelajaran. Komunikasi berasal dari *communicatio*, kata asli *communicatio* adalah *communis* memiliki arti sama. "Sama" disini maksudnya sama makna dan artinya (Suminar, 2011). "*Communication is the process of transferring meaning from sender to reciever* (Hodgetts, 2006). (Komunikasi adalah proses pengiriman pemahaman dari pengirim kepada penerima pesan). *Communication-the interchange of messages between people-is the fundamental building block of social experience*. (Komunikasi adalah suatu perpindahan pesan-pesan diantara orang, komunikasi merupakan hal mendasar dari pengalaman sosial) (Thomas, 2003). *Communication emphasizes that communication is the understanding of something that is not visible and hidden. Hidden and symbolic element is attached to the culture that gives meaning to the process of communication can be seen*. (Komunikasi merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi. Elemen yang tersembunyi dan simbolis ini melekat pada budaya yang memberikan arti pada proses komunikasi yang dapat dilihat) (Luthans, 2006). "Komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dipahami dengan mudah" (<http://www.martinrecords.com>). "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka" (Rogers dan D. Lawrence K dalam Hafied Cangara, 2014). Dapat dipahami bahwa komunikasi terwujud saat pesan yang disampaikan pengirim dapat diterima penerima pesan.

Komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol (verbal atau non verbal) bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain dan komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi (Ivancevich dan Greenberg dalam Sunyoto, 2011). Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si-pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni Muhammad dalam Rivai, 2009). Komunikasi menjelaskan bahwa memiliki fungsi pengendalian, motivasi mengungkapkan emosi dan informasi (Robbins dalam Rivai, 2009).

Belajar merupakan proses perubahan perilaku. Perubahan perilaku disebabkan belajar pada umumnya bersifat permanen, perubahan yang bertahan relatif lama, sehingga hasil belajar tersebut dapat dipergunakan kembali setelah menghadapi situasi baru (Catharina TA, 2004). Belajar merupakan kebutuhan semua orang agar tahu tentang sesuatu yang sebelumnya belum tahu. Belajar merupakan perubahan perilaku sebagai hasil pengalaman (Aron Quin dalam Max Darsono, 2000). Belajar merupakan proses yang menimbulkan atau merubah perilaku melalui latihan atau pengalaman (James O. Witaker dalam Max Darsono; 2000). Berdasar pendapat diatas dapat dikatakan belajar adalah proses aktivitas pembelajar sehingga timbul perubahan perilaku yang disebabkan oleh pengalaman belajar berupa perubahan kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Hasil belajar merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor dalam belajar. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi belajar yang dibedakan kedalam tiga macam, yaitu: faktor internal (faktor dari dalam siswa), faktor eksternal (faktor dari luar siswa), dan faktor pendekatan belajar (Muhibbin S, 1995). Faktor internal berupa fisiologis dan psikologis. Faktor eksternal berupa lingkungan sosial dan lingkungan nasional. Faktor pendekatan belajar berupa strategi dan metode dalam kegiatan pembelajaran.

Berkenaan hasil belajar dalam penelitian ini adalah hasil belajar di ranah penerapan atau aplikatif yang mencakup mengoprasikan, menentukan, menunjukkan, menghubungkan, memecahkan, mendemonstrasikan, dan menghasilkan. Hasil belajar merupakan tingkat keberhasilan siswa dalam memahami, menganalisa, mensintesa dan mengevaluasi pelajaran yang telah dipelajari. Hasil pembelajaran merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan dalam menghadapi situasi baru pada kehidupan sehari-hari.

Pembelajaran praktik sebagai proses untuk meningkatkan keterampilan peserta didik dengan metode dan peralatan yang digunakan. Pembelajaran praktik juga merupakan suatu proses pendidikan berfungsi melakukan pembimbingan kepada peserta didik secara sistematis dan terarah untuk memperoleh ketrampilan. Efektivitas pembelajaran praktik sangat dipengaruhi peserta didik melakukan refleksi antara pengetahuan dan pengalaman serta praktik yang dapat memperbaiki pembelajaran lebih lanjut. Kemampuan melakukan refleksi dari praktik yang didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan menentukan pencapaian kompetensi, sehingga hasil karyanya bernilai.

METODE PENELITIAN

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berhubungan dengan kompetensi, komunikasi, motivasi dan kinerja. Tujuan khusus adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap hasil pembelajaran praktik, (2) pengaruh langsung kompetensi terhadap hasil pembelajaran praktik, (3) pengaruh langsung motivasi terhadap hasil pembelajaran praktik, (4) pengaruh langsung komunikasi terhadap hasil pembelajaran praktik.

Teknik analisis menggunakan analisa regresi korelasi untuk menjelaskan pengaruh baik simultan maupun parsial hubungan antar variabel bertujuan memeriksa dan membenarkan model penelitian. Populasinya adalah seluruh mahasiswa semester dua, sedangkan sampelnya adalah mahasiswa semester dua kelas A Sekolah Tinggi Multi Media

Yogyakarta dilakukan dengan teknik proporsional random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terkait hasil pembelajaran praktik, kompetensi, motivasi dan komunikasi dosen, diukur dengan skala Likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap mahasiswa terhadap sesuatu (Sugiyono; 2008).

Rancangan penelitian menggunakan *explanatory research*, merupakan jenis penelitian digunakan untuk menjelaskan/menggambarkan hasil penelitian melalui metode kuantitatif. Penelitian bersifat verikatif, menggunakan metode kuantitatif untuk menguji kebenaran dari hipotesis. Subjek penelitian mahasiswa smester 2 kelas A sebanyak 33. Instrumen penelitian menggunakan sensus, pengumpulan informasi melalui kuesioner diukur dengan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis menggunakan metode kuantitatif berupa korelasi dan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Model korelasi menguji besar pengaruh beberapa variabel *independent* dengan variabel *dependent* dan regresi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel (Purbayu, 2005). Regresi menguji kebaikan model dalam memprediksi variabel dependen, didalamnya terdapat uji koefisien determinan (R^2 – mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel), uji F (mengetahui pengaruh variabel secara simultan) dan uji t (mengetahui pengaruh antar variabel secara parsial).

1. Pengujian asumsi klasik; digunakan untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda, untuk memastikan bahwa hasil regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas yang harus terbebas dari gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas agar dapat dipertanggung jawabkan dan tidak bias.

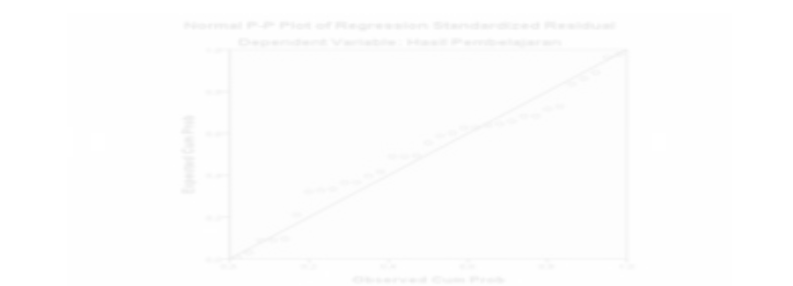
a. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) test* diperoleh nilai sebesar 0.757 dan Asymp.sig sebesar 0.616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5% Z_{tabel} 1.96, sehingga nilai residual data tersebut berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan P-P Plot, berupa hasil sebaran data. Data berdistribusi normal, jika nilai probabilitas harapan sama dengan nilai probabilitas pengamatan ditunjukkan oleh garis diagonal merupakan perpotongan antara garis harapan dan probabilitas pengamatan. Hasil sebaran variabel berada disepanjang garis diagonal, bermakna probabilitas data memiliki signifikansi diatas 5%. Hasil sig $0.616 > 0.05$, maka data tersebut normal. Menggunakan nilai Z dari Kolmogorov nilai Z_{hitung} $0.757 < Z_{tabel}$ 1.96, sehingga data ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-sample
Kolmogorov-Smirov Test

			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,18487849
Most Extreme Differences	Absolute		,132
	Positive		,110
	Negative		-,132
Kolmogorov-Smirnov Z			,757
Asymp. Sig. (2-tailed)			.616
	Z	Sig	Ket
Unstandardized Residual	0,757	0.616	Normal

Gambar 1. P-P Plot



- b. Uji multikolinearitas; untuk mengetahui hubungan antar variable yang dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model dinyatakan terbebas dari gangguan *multikolinearitas*, jika VIF bernilai dibawah 10 atau toleransi di atas 0.1. Untuk mendeteksi multikolinearitas dilihat dari angka toleransi mendekati 1 dan mempunyai nilai VIF (*variance inflation factor*) sekitar angka 1 (Santoso; 2005). Setelah dilakukan pengolahan data, uji *multikolinearitas* diperoleh hasil yang terdapat dalam tabel 2.

Tabel 2. *Collinearity statistic Coefficients^a*

Model	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			Non Multikolinier
Kompetensi	,309	3,241	
Motivasi	,242	4,137	
Komunikasi	,139	7,189	

Nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0.309 untuk X_1 , 0,242 untuk X_2 dan 0.139 untuk X_3 . Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10.00 yaitu sebesar 3.241 untuk X_1 , 4.137 untuk X_2 dan 7.189 untuk X_3 . Sesuai hasil dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas**.

- c. Uji heteroskedastisitas; mengetahui terjadi atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas berupa adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui dua cara yaitu uji signifikan variabel dan sebaran data.
1. Uji signifikansi; sesuai tabel 3 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel data untuk $X_1 = 0.703$, $X_2 = 0.810$ dan $X_3 = 0.235$ lebih besar dari tingkat sig yang digunakan. Sehingga variabel data **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Tabel 3. Uji heteroskedastisitas variabel Coefficients^a

Model	Sig.	Ket
-------	------	-----

1	(Constant)	0.053	Non heteroskedastisitas
	Kompetensi	,703	
	Motivasi	,810	
	Komunikasi	,235	

2. Uji sebaran data (*Scatter plot*); ditandai hasil sebaran data nilai residu yang terletak antara titik 0 atau terletak berada dibawah maupun diatas angka 0 yaitu sekitar sumbu Y, tidak terjadi heteroskedasitas. Sesuai hasil olah data sebaran data diperoleh hasil yang menyebar diatas dan dibawah sumbu 0, sehingga dalam penelitian ini **tidak terjadi heteroskedastisitas**.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

- d. Regresi linear berganda; digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan yang terjadi antar variabel penelitian. Regresi menguji kebaikan model untuk memprediksi variabel *dependent*. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antar variabel secara parsial. Sesuai olah data diperoleh hasil $Y = -0.591 + 0.422 X_1 + 0.271 X_2 + 0.456 X_3$. Nilai koefisien variabel *independen* berupa variabel Motivasi Dosen memiliki nilai koefisien terkecil 0.271 dibanding dengan variabel Kompetensi 0.422 dan Komunikasi 0.456. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Dosen perlu mendapat perhatian yang lebih serius.
- e. Pengujian hipotetis

1. Pengujian hipotesis 1 (H_1); menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y . Guna membuktikan pernyataan tersebut dapat dilakukan melalui beberapa pengujian yaitu :

- a. Uji koefisien determinan (R^2) untuk membuktikan validitas variable, dilakukan dengan uji *goodness of fit*, digunakan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel *independend* dalam menjelaskan varians variabel *dependend*. Model ini juga untuk menjelaskan besarnya kontribusi R^2 terhadap variabel-variabel penelitian. Diperoleh nilai R sebesar 0.924^a dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.854. Angka 0.854 ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian variabel terikat sebesar 85.40 % dan sisanya 14.60 % dijelaskan variabel lain.

Tabel 4. Uji *goodness of fit model*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,854	,839	,19421

Tabel 5. Nilai F_{hitung}

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	Ket
1	Regression	6,399	3	2,133	56,551	,000 ^b	Signifikan
	Residual	1,094	29	,038			
	Total	7,492	32				

- b. Uji F ; digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hasil hipotesis pertama berupa Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen secara simultan sangat berpengaruh terhadap Hasil Pembelajaran Praktik, dibuktikan dengan Uji R^2 diperoleh nilai R 0.924^a dan koefisien determinasi 0.854. Hasil ini bermakna bahwa besar pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen terhadap Hasil Pembelajaran Praktik sebesar

85.40 %. Hasil pengaruh melalui uji F, hipotesis dapat diterima jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} 56,551 > F_{tabel} 3,328$, sehingga hipotesis penelitian **H₁ diterima**.

Hasil 56.551 ini mengindikasikan bahwa mengelola institusi pendidikan, dosen pembimbing praktik perlu membekali diri dengan kompetensi, motivasi dan komunikasi. Ketiga variabel ini perlu dipertahankan, dijaga dan ditingkatkan serta dilakukan secara terus menerus melalui pembekalan seperti pelatihan, pendidikan, kursus dan lainnya. Upaya ini dilakukan untuk memberi pemahaman dan melatih dosen pembimbing praktik untuk lebih bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran agar tercapai hasil pembelajaran praktik terbaik.

2. Pengujian hipotesis 2 (H_2); hipotesis 2 merupakan hubungan dan pengaruh secara parsial antara satu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Secara parsial uji hipotesis untuk variabel Kompetensi Dosen (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Hasil Pembelajaran Praktik (Y). Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Hasil Pembelajaran ditunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,422, nilai t_{hitung} 2,277 dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ (**H₂ diterima**).

Tabel 6. Nilai t_{hitung}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-,591	,430		-1,373	,180	Signifikan
1 Kompetensi	,422	,185	,291	2,277	,030	
Motivasi	,271	,129	,302	2,093	,045	
Komunikasi	,456	,217	,399	2,099	,045	

Hasil uji variabel Kompetensi Dosen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Pembelajaran Praktik $t_{hitung} 2.277 > t_{tabel} 2.040$. Hasil ini

mengindikasikan bahwa kompetensi memegang peran penting dalam proses pembelajaran. Melalui kompetensi dosen pembimbing praktik dapat menghasilkan pembelajaran bermutu. Kompetensi merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik (Wahyudi, 2012). Termasuk didalam kompetensi seperti kemampuan, perilaku, sikap dan pengetahuan yang saling berhubungan untuk melaksanakan pengelolaan pembelajaran siswa dengan benar.

Dosen yang berkompeten memiliki kemampuan dalam mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran, memanfaatkan teknologi informasi, memfasilitasi pengembangan potensi, berkomunikasi, menyelenggarakan dan memanfaatkan penilaian dan evaluasi, dan melakukan tindakan reflektif. Kompetensi dosen dimaksudkan untuk menumbuhkan minat para siswa lebih aktif dan dinamis serta berinteraksi dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran dengan dosen pembimbing praktik berkompeten dapat terbangun suasana belajar yang dinamis. Oleh sebab itu peningkatan kemampuan kompetensi dosen pembimbing praktik dapat menghasilkan pembelajaran terbaik. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui kegiatan, antara lain : pendidikan - pelatihan, kursus, workshop, seminar dan diskusi berkaitan dengan kompetensi sehingga tercipta berdampak pada meningkatnya hasil pembelajaran.

3. Pengujian hipotesis 3 (H_3); merupakan hubungan dan pengaruh secara parsial variabel Motivasi Dosen (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Hasil Pembelajaran Praktik (Y). Variabel Motivasi diperoleh hasil 2.093, nilai t_{tabel} untuk df responden $N - 1 = 32$ diperoleh 2,040. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Hasil Pembelajaran ditunjukkan oleh nilai koefisien

regresi 0,271, nilai t_{hitung} 2,093 dengan nilai sig 0,045 < 0,05, sehingga H_3 diterima.

Penelitian ini sesuai penelitian Pita Kuswanti, Wiedy Murtini, Anton Subarno (<https://media.neliti.com>). Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa r_{hitung} 0,482 > r_{tabel} 0,329. Hal ini mengindikasikan bahwa perlunya pemberian dorongan dari pimpinan kepada dosen pembimbing praktik agar secara sukarela untuk meningkatkan kemampuan mencapai tujuan institusi.

Hasil ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2000); “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para pegawai sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”. Handoko (2010) “motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. (Danim, 2004); “motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi sesuai dengan yang dikehendakinya”. Pada sisi lain setiap pegawai memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi baik material dan non material. (Wahjosumidjo, 2002); “motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan”.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan memberikan implikasi terhadap hasil pembelajaran. Motivasi kerja merupakan suatu proses perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sesuai (Abraham Maslow dalam Luthan, 2006) motivasi adalah suatu proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan mengarah pada tujuan atau insentif. Jika motivasi ditingkatkan, maka akan

semakin meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran bermutu. Manajemen harus secara terus menerus untuk menumbuhkan minat dosen mengembangkan dan meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi. Pemberian motivasi untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi agar dapat melaksanakan pembelajaran secara baik, dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, peningkatan pendapatan, kesejahteraan, kenyamanan bekerja, penciptaan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif.

Jika dosen dalam melaksanakan kegiatan dengan rasa aman-nyaman, tanpa terbebani akan dapat membuka peluang untuk meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran. Pemberian motivasi, keleluasaan mengembangkan diri, berkreasi dan bereksperimen berpeluang menciptakan hasil pembelajaran terbaik terwujud. Semakin kuat motivasi dosen akan berusaha secara gigih dalam mewujudkan tujuan yang *dibarengi* dengan kreativitas dan inovasi. Pemberian motivasi secara *suistenable* dapat memacu dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran tercapainya hasil pembelajaran praktik berkualitas. Pimpinan berperan penting memberikan dorongan, motivasi peningkatan Kinerja Dosen.

4. Pengujian hipotesis 4 (H_4); merupakan hubungan dan pengaruh secara parsial antara satu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel Komunikasi Dosen (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Hasil Pembelajaran Praktik (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,456, nilai t_{hitung} 2,099 dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga **H_4 diterima**.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dalam proses pembelajaran memiliki implikasi terhadap hasil pembelajaran. Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan pesan, penyampaian pesan, penerimaan pesan serta mengelola pesan secara keseluruhan oleh dosen pembimbing. Melalui

komunikasi dosen menyampaikan pesan yang harus dapat diterima oleh para mahasiswa dengan tepat. Sesuai pendapat (Hodgetts, 2006) “komunikasi adalah proses pengiriman pemahaman dari pengirim kepada penerima pesan”. Selain itu (Luthans, 2006) “komunikasi adalah pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi”. Sesuai pendapat ini dapat dinyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pendistribusian informasi para pihak untuk mencapai pemahaman bersama yang lebih baik sebagai tujuan akhir.

Komunikasi sebagai unsur penting dalam setiap institusi termasuk perguruan tinggi. Semua informasi perlu didistribusikan seluruh dosen pembimbing praktik agar setiap keputusan dapat diketahui. Pada aktivitas pembelajaran setiap dosen pembimbing juga membutuhkan informasi terkait pembelajaran. Jika kemampuan komunikasi dosen pembimbing praktik ditingkatkan, akan semakin meningkatkan hasil pembelajaran. Peningkatan kemampuan dapat dilakukan melalui pendidikan - pelatihan yang berkaitan dengan komunikasi terkini dan teknologi informasi.

Simpulan

Sesuai hasil analisis data, hipotesis penelitian sudah teruji, sehingga dalam penelitian ini dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen Sekolah Tinggi Muti Media Yogyakarta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Hasil Pembelajaran Praktik ($F_{hitung} 56,551 > F_{tabel}$ tingkat sig 0,05 sebesar 3,328).
2. Pengaruh variabel Komunikasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Hasil Pembelajaran Praktik (R Square 85.40 %, sisanya 14.60 % ditentukan oleh faktor lain).

3. Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi dosen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Hasil Pembelajaran Praktik (nilai t_{hitung} 2,277 tingkat sig 0,030 untuk X_1 dan 2,039 dengan tingkat sig 0,045 X_2 serta 2,099 dengan tingkat sig 0,045 untuk X_3).
4. Ketiga variabel tetap berpengaruh pada Hasil Pembelajaran Praktik, nilai variabel Motivasi Dosen menunjukkan hasil terkecil. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak pengelola institusi pendidikan Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta lebih fokus pada peningkatan Motivasi Dosen pembimbing praktik secara terus.

Saran

Penggunaan instrumen kuesioner dalam penelitian ini hanya dapat menggambarkan pernyataan yang belum tentu sama dengan kebenaran dan realita masing-masing responden. Agar dapat menggambarkan hasil penelitian senyatanya atau hasil penelitian lebih representatif, maka dalam menyusun daftar isi pertanyaan atau pernyataan diusahakan yang dapat mewakili semua variabel. Variabel penelitian ini hanya berfokus pada empat variabel yaitu satu variabel bebas berupa Hasil Pembelajaran Praktik dan tiga variabel tergantung berupa Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen.

Hasil penelitian hanya berlaku untuk variabel yang diteliti saja yaitu Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen sebagai variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen berupa Hasil Pembelajaran Praktik 85,40 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa bukan hanya variabel Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Dosen saja yang mempengaruhi Hasil Pembelajaran Praktik, tetapi masih terdapat variabel lain 14,60 % yang mempengaruhi hasil penelitian. Variabel Motivasi Dosen berpengaruh terkecil dibanding dengan variabel lainnya yaitu Kompetensi dan Komunikasi terhadap Hasil Pembelajaran Praktik. Oleh sebab itu pihak manajemen lebih memperhatikan motivasi dosen pembimbing praktik. Pemberian motivasi berkaitan dengan segala hal, baik

berupa materi maupun immateri agar dosen pembimbing praktik dapat berkarya dalam mewujudkan hasil pembelajaran praktik lebih baik.

Daftar Pustaka

- Adrian Radiansyah. 2019; *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor Universitas Terbuka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*, <http://stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/econos/article/view/59>
- Anni, Catarina Tri. 2004. *Pesikologi Belajar*. Semarang UPT UNNES Pres.
- Danim, Sudarwan. 2004, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT Rineka Cipta: Jakarta
- Darsono, Max. 2000. *Belajar Dan Pembelajaran*. Semarang: IKIP Semarang Pres.
- Muhibbin, Syah. 1995, *Psikologi Belajar: PT Raja Grafinda Persada*
- Denok Sunarsi. 2016; *Pengaruh Minat, Motivasi dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tahun Akademik 2015-2016)*; <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/278/208>
- Eko Widodo, Suparno. 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Jaya Media.
- Handoko. 2010, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hari Bakti Mardikantoro dan M. Badrus Siroj. 2016, *Upaya Percepatan Kelulusan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*.
- Hodgetts, Richard M, Fred Luthan dan Jonathan P.2006, *International Management Culture; Strategy and Behavior*, Sixth Edition, NewYork: McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, John M. 2007, *Human Resources Management*, New York: Mc Griw Hall.
- Jack Gordon; [https://kampuselizabeth.com/ini-cara-kembangkan-kompentesi-dalam-dirimu/#:~:text=Menurut%20seorang%20ahli%20bernama%20Jack,\)%20dan%20Minat%20\(interest\).](https://kampuselizabeth.com/ini-cara-kembangkan-kompentesi-dalam-dirimu/#:~:text=Menurut%20seorang%20ahli%20bernama%20Jack,)%20dan%20Minat%20(interest).)
- Luthans, Fred. 2006, *Organizational Behavior*, Eleventh Edition, Penerjemah Vivin Andhika, Yogyakarta, Andi.

- Pita dkk. 2016 (<https://media.neliti.com/media/publications/117121-ID-pengaruh-kompetensi-profesional-dan-moti.pdf>)
- Purbayu, Ashari. 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta
- Reni Hindriari. 2016; *Pengaruh Kompetisi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang)*; <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/279/209>.
- Rivai, Vaithzal. 2009, *Islamic Human Capital, dari Teori ke Praktek: Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya : Bandung
- Sondang P Siagian. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Sepuluh, Jakarta : Bumi Aksara
- Stone, Raymond J. 2005, *Human Resource Management*, Fifth Edition. Milton: John Willey and Sons Australia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suminar, Jenny Ratna, Soemirat, Soleh, Ardianto, Elvinaro. 2011, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sunyoto, Danang dan Burhanuddin. 2011, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CAPS.
- Sweeney, Paul D dan Dean B. McFarlin. 2002, *Organizational Behavior, Solution for Management*, New York: Mc Graw-Hill.
- Thomas, Davis C, dan Kerr Inkason. 2003, *Cultural Intelegence*, San Fracisco: Errett-Koeher Publisher Inc.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyudi, Imam. 2012, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Wukir. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Jakarta : Multi Presindo.
- Permendikbud.<https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan%20PERMENDIKBUD%203%20TAHUN%202020%20FIX%20GAB.pdf>.

Matches

Internet sources

99

1	https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/download/886/781	21 Sources	2.22%
2	https://jurnal.uns.ac.id/bise/article/download/17968/14342	12 Sources	1.38%
3	https://samoke2012.files.wordpress.com/2017/03/jurnal-kompetensi-dosen.pdf	8 Sources	1.16%
4	https://sitinurhm26.wordpress.com/blog	8 Sources	0.75%
5	http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=597512&val=10523&title=ANALISIS%20FAKTOR-FAKTOR%20YANG...		0.69%
6	https://lib.unnes.ac.id/1088/1/2668.pdf		0.57%
7	https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-komunikasi	2 Sources	0.55%
8	https://www.slideshare.net/MuhammadFaheem21/impact-of-change-in-organizational-structure-and-change-in-techno	20 Sources	0.49%
9	https://feb.untan.ac.id/wp-content/uploads/2021/03/PAPER-PESERTA-SEMIRATA-min-1.pdf		0.43%
10	https://koleksidapus.blogspot.com/2015		0.28%
11	https://www.slideshare.net/aldyforester1/panduan-lengkap-analisis-statistika-dengan-aplikasi-spss		0.22%
12	https://www.cram.com/flashcards/international-management-exam-2-2440395		0.2%
13	https://www.openarchives.org/Register/BrowseSites?view=	20 Sources	0.18%
14	https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli	2 Sources	0.18%