

EKONOMI BISNIS

ISSN : 1411 - 545X

PENGARUH KEBIJAKAN PIUTANG DAN KEBIJAKAN HUTANG TERHADAP MODAL KERJA PERUSAHAAN PT GUDANG GARAM, Tbk. YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2010-2014

Oleh :
M. Lareni
M. Husyala

ANALISIS KOMPARATIF PEMBIAYAAN QARDH PADA BANK SYARIAH MANDIRI DAN MUAMALAT INDONESIA PERIODE TAHUN 1998 - 2012

Oleh :
Srie Nuning Mulanah
Aleyah Ratnasari

PENGARUH KINERJA PELAYANAN PERPAJAKAN DAN MODERNISASI SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN TERHADAP MOTIVASI WAJIB PAJAK DALAM MEMENUHI KEWAJIBAN PERPAJAKAN DI KPP PRATAMA

Oleh :
Nela Dharmayanti
Dadan Ramdhani

ANALISIS PENGARUH LABA AKUNTANSI, LABA TUNAI DAN ARUS KAS OPERASI TERHADAP DIVIDEN KAS

Oleh :
Tita Saffriawati
Partiandung Dongoran

KUALIFIKASI YANG DIPERTIMBANGKAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JABODETABEK DALAM PENERIMAAN AKUNTAN PEMULA MENGGUNAKAN *FACTOR ANALYSIS*

Oleh :
Anna Sofia A

ANALISIS PEMBIAYAAN *MUDHARABAH* DAN *MUSYARAKAH*, PEMBIAYAAN *MURABAHAH*, PENEMPATAN PADA BANK INDONESIA, *CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR)*, DAN *FINANCING TO DEPOSIT RATIO (FDR)* TERHADAP TINGKAT DISTRIBUSI BAGI HASIL BANK UMUM SYARIAH

Oleh :
Nuzeng Widayati

PENGARUH VOLUME PENJUALAN DAN BIAYA PRODUKSI TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER Tbk PERIODE 1996 - 2015*

Oleh :
Budiastuti Fatkar
Satarja

REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. CHING LUH

Oleh :
Ari Kusanto
Hidayat Syah

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF TANGERANG

EKONOMI BISNIS

Editorial Board

Editor in Chief

- [Hadi Suharno](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Associate Editor in Chief

- [Joko Rianto](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia
- [Parlindungan Dongoran](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Editorial Board Member

- [Rida Ristiyana](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia
- [Aisyah Ratnasari](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia
- [Tita Safitriawati](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia
- [Bagus Manunggal](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Editorial Assistant

- [Ria Kurniawati](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia
- [Yosi Safri Yetmi](#), Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Reviewer

Peer Reviewers

Ruhyat Taufik, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

H.M.Sidik Priadana, Universitas Pasundan, Indonesia

Said Djamaluddin, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Mustofa Kamil, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Yudi Priambodo PS., PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Indonesia

EKONOMI BISNIS

Context Archives Announcement About

 Search

Home / Archives / Vol 21 No 2 (2020): Ekonomi Bisnis

Published: 2021-01-06

Articles

DAMPAK NILAI FINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PERSPEKTIF MAHASISWA MANAJEMEN (STUDI PADA UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI)

Elita Kumala Dewi, Rendi Medina
310 - 323[PDF](#)

PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, RASIO KEUANGAN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP FINANCIAL DISTRESS (Studi Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2018)

Gita Anggraeni, Parlistiungun Dongoran, Rita Kurniasari
324 - 336[PDF](#)

PENGARUH LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP STRATEGI PEMASARAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEMASARAN

Hery Erol, R Bambang SM
337 - 342[PDF](#)

INKLUSI KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH BERBASIS DIGITAL -BANKING: ANALYTICAL TOOLS DAN ANALISIS SWOT

Indar Fauzan Ullah, Yosi Seti Yotoni
343 - 351

ejournal.uns.ac.id/index.php/EJB/view/view/113

34

[PDF](#)

PENGARUH CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO DAN TOTAL ASSET RETURN ON ASSET STUDI PADA PT. INDOFARMA Tbk YANG TERDAFTAR INDONESIA PERIODE 2015-2019

Junaedi Junaedi
358 - 369[PDF](#)

IMPLEMENTASI AKAD ISTISHNA' PADA PRICOLUK PEMBIAYAAN SKIM & KOPERASI SYARIAH BENTENG MIKRO INDONESIA

Nita Awaljah, Hadi Suhamro, Tita Safitriawati
367 - 377[PDF](#)

PENGARUH NON DEBT TAX SHIELD, RISIKO BISNIS, ASSET TANGGIBELI OPPORTUNITY TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN MA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2019

Nita Asubi, Luthi Nuraini
378 - 389[PDF](#)

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN ORGANISASI (Studi Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan)

Salsarudin Chaniago
390 - 397[PDF](#)

PENGARUH INSENTIF TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI PA TAROGONG GARUT)

Suci Rusdian, Nisma Rismayanti
398 - 410[PDF](#)

Implementasi Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2018 Bagi Pelaku Menengah (UMKM) Sebagai Upaya Peningkatan Kesadaran dan Kepatuhan Wajib Pajak di Kota Payakumbuh

Yenna Anggary Putri, Silfia Rizki
411 - 418[PDF](#)

ejournal.uns.ac.id/index.php/EJB/view/view/113

0160020

Vol 21 No 2 (2020): Ekonomi Bisnis | CHRONOS 040620

PENGARUH LEVERAGE, LIQUIDITY DAN NET INCOME MARGIN TERHADAP COMPANY VALUE (Studi pada Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018)

Formula Adi Pranata, Zam Zamuddin, Rita Ristiyana
419 - 426[PDF](#)

0160021

Vol 21 No 2 (2020): Ekonomi Bisnis | CHRONOS 040620

Plagiarism Screening

Open Journal Management

Open Access Policy

DAMPAK NILAI FINAL TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PERSPEKTIF MAHASISWA MANAJEMEN (STUDI PADA UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI)

Efita Kumala Dewi

Universitas Nusantara PGRI, Kediri
evitakumala6@gmail.com

Restin Meilina

Universitas Nusantara PGRI, Kediri
restin@unpkediri.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2.1041>

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of the final score on lecturer performance according to the perceptions of management students at Nusantara University PGRI Kediri, by conducting in-depth interviews, and processed using a qualitative descriptive method. Based on the results of the research, it shows that a) Students' perceptions regarding the giving of final marks given by lecturers to students are considered unsatisfactory because some lecturers still give scores carelessly. b) Other factors that influence students in assessing lecturer performance can be from how the lecturer explains the material, and the lecturer's activeness in filling lecture hours, c) Efforts that must be made by the lecturer so that students assess their performance not based on giving grades The final is that it can be done by providing a comfortable and calm atmosphere when the lecture is in progress.

Keywords: Final score, performance, perception.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak dari nilai final terhadap kinerja dosen menurut persepsi mahasiswa manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri, dengan melakukan wawancara mendalam, dan diolah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Persepsi mahasiswa terkait pemberian nilai final yang diberikan dosen kepada mahasiswa dinilai kurang memuaskan, karena beberapa dosen masih memberi nilai secara asal-asalan. b) Faktor-faktor lain yang mempengaruhi mahasiswa dalam menilai kinerja dosen menurut mahasiswa bisa dari bagaimana cara dosen tersebut dalam memaparkan materi, dan keaktifan dosen tersebut dalam mengisi jam perkuliahan, c) Upaya yang harus dilakukan dosen agar mahasiswa menilai kinerjanya bukan berdasarkan dari pemberian nilai final yaitu bisa dengan cara memberikan suasana nyaman dan tenang pada saat mata perkuliahan sedang berlangsung.

Kata kunci: Nilai Final, Kinerja, Persepsi.

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi., n.d.)

menegaskan bahwa Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi harus dilaksanakan dengan mengintegrasikan tiga pilar antara lain ; a) Sistem Penjaminan Mutu Internal yang dilaksanakan oleh setiap perguruan

tinggi; b) Sistem Penjaminan Mutu Eksternal atau Akreditasi yang dilaksanakan oleh Lembaga Akreditasi Mandiri; dan c) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

Pendidikan tinggi yang bermutu merupakan pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang mampu mengembangkan potensinya secara aktif dan dapat menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Hal itu disebutkan secara runtut dan jelas dalam UU Dikti Pasal 51(*Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.*, n.d.). Itulah sebabnya Pemerintah menyelenggarakan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM Dikti) supaya mendapatkan pendidikan tinggi yang layak dan berkualitas. Akan tetapi, sebagian masyarakat beranggapan bahwa baik buruknya kualitas sebuah perguruan tinggi hanya dilihat dari memadai atau tidaknya fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan. Menurut dugaan, kualitas sebuah perguruan tinggi tidaklah seutuhnya bergantung dari hal yang telah disebutkan di atas, melainkan bergantung dari kinerja setiap dosennya.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar dalam sebuah perguruan tinggi (Mariadi, Isnawati, & Isnaini, 2019) Hal yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja dosen salah satunya yaitu menjamin agar dosen dapat melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti). Menurut Pramudyo (Pramudyo, 2010) kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Pengertian lain dari kinerja menurut Edison (Edison, 2016) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja oleh suatu individu yang nantinya, hasil dari proses tersebut dapat berguna sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik ataupun sebaliknya (Roziqin, 2010). Untuk menyelesaikan tugasnya, para karyawan harus memiliki kesediaan dan keterampilan serta pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara pengaplikasiannya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Untuk mengetahui kinerja karyawan, diperlukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan juga efisien (Widodo, 2015).

Kinerja yang diteliti di penelitian ini adalah kinerja dosen yang ditunjukkan dengan kombinasi diri, kemampuan usaha dalam memberikan pengajaran pada mahasiswa yang seharusnya dinilai dari kesesuaian kontrak kuliah dengan hasilnya. Tujuan khusus diadakannya penilaian kinerja dosen yaitu sebagai bahan evaluasi dan pengembangan. Penilaian kinerja berguna sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan yang bermanfaat juga untuk karyawan untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir karyawan.

Penilaian ini dilakukan pada dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Selama ini, penilaian kinerja dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri dilakukan dengan penyebaran kuesioner saat ujian berlangsung untuk mengetahui respon atau pendapat mahasiswa selama perkuliahan. Hal ini dirasa kurang efektif karena, beberapa mahasiswa mengisi kuesioner tersebut dalam kondisi yang sedang fokus mengerjakan ujian. Selain itu, tak jarang pula mahasiswa yang meminta temannya untuk mengisikan kuesioner tersebut. Sehingga, hasil nilai yang masuk belum sepenuhnya menurut persepsi individu masing-masing mahasiswa.

Dari hasil observasi sementara, sejauh ini penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa masih dilakukan secara asal-asalan, masih banyak sekali dosen yang dinilai mahasiswa secara subjektif dan mengesampingkan kuesioner penilaian yang ada. Padahal, kuesioner penilaian dosen yang diberikan pada saat Ujian Akhir Semester (UAS) telah disesuaikan dengan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM Dikti). Tidak jarang, mahasiswa menilai kinerja dosen dari nilai final yang

diberikan oleh dosen yang bersangkutan terhadap mahasiswa tersebut. Jika dosen memberikan nilai yang baik kepada mahasiswa itu, maka mahasiswa tersebut akan memberikan nilai yang baik pula. Tetapi sebaliknya, jika dosen memberikan nilai yang kurang baik pada mahasiswa itu, maka mahasiswa tersebut akan memberikan nilai yang kurang baik pula pada dosen yang bersangkutan. Misalnya, dosen A yang cukup tugas, disiplin dan memberi nilai berdasarkan proporsi dan prosedur justru mendapat penilaian negatif oleh mahasiswa, dibandingkan dosen B yang cara mengajarnya membosankan dan tidak sesuai dengan kontrak kuliah namun memberi nilai tinggi pada mahasiswa. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Yusli Mariadi, Isnawati, dan Zuhrotul Isnaini (Mariadi et al., 2019) berjudul Dampak Nilai Final Terhadap Kinerja Dosen Dalam Perspektif Mahasiswa Akuntansi. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan teknik uji beda untuk mengetahui apakah ada perbedaan pemberian kinerja dosen sebelum dan sesudah pemberian nilai final dari perspektif mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian nilai final tidak berdampak pada kinerja

dosen dari perspektif mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan metode yang berbeda yaitu menggunakan metode kualitatif agar bisa menggali informasi lebih dalam mengenai perspektif mahasiswa dalam menilai kinerja dosen dari nilai final yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian tentang kinerja dosen menurut persepsi mahasiswa manajemen dengan mencari informasi apakah ada dampak yang timbul dari pemberian nilai final terhadap kinerja dosen menurut persepsi mahasiswa manajemen. Persepsi berasal dari bahasa Inggris *perception* yang memiliki arti menerima ataupun mengambil. Menurut Desmita (Desmita, 2011) *perception* memiliki arti penglihatan atau bisa dikatakan dengan bagaimana cara seseorang dalam melihat atau memandang sesuatu. Sedangkan dalam artian luas, *perception* memiliki arti bagaimana cara seseorang memandang maupun mengartikan suatu hal. Proses terjadinya persepsi menurut Walgito (Walgito, 2010) yaitu, objek menimbulkan

stimulus yang kemudian mengenai alat indra atau reseptor, kemudian diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba. Dan yang terakhir proses interpretasi dimana informasi yang sudah diterima dipersepsikan oleh seseorang dalam bentuk umpan balik terhadap stimulus. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diberi judul **“Dampak Nilai Final Terhadap Kinerja Dosen dalam Perspektif Mahasiswa Manajemen (Studi Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri)”**

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks tertentu yang bersifat alamiah dengan memanfaatkan

metode yang tersedia secara alamiah (Moleong, 2017)

Lokasi penelitian ini berada di Universitas Nusantara PGRI Kediri, dengan subjek penelitian adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah pemberian nilai final kepada mahasiswa yang berdampak pada penilaian kinerja dosen. Informan penelitian ini ditentukan dengan cara menetapkan ciri-ciri atau kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mahasiswa prodi manajemen yang pernah melakukan perkuliahan dengan dosen yang bersangkutan, pernah mendapatkan nilai A hingga nilai C berdasar rekomendasi prodi dengan melihat file nilai mahasiswa, informan siap untuk diwawancara dan bersedia memberikan jawaban jujur tanpa tekanan atau paksaan. Peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara pada 4 mahasiswa prodi manajemen karena dari keempat mahasiswa yang telah diwawancara, peneliti sudah menemukan hasil yang mendukung untuk berjalannya penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam pada informan untuk dapat mengetahui

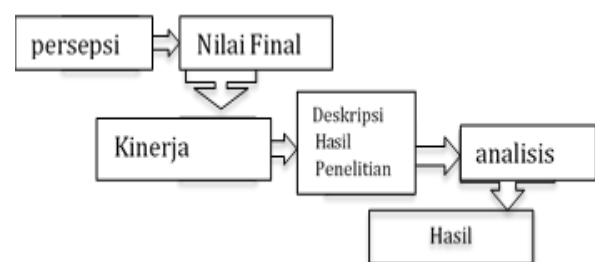
apakah pemberian nilai final benar berdampak dalam mahasiswa dalam menilai kinerja dosen. Teknik pengambilan data menggunakan sumber data primer yang diambil dari hasil wawancara menggunakan perekam *handphone* dan juga via pesan teks melalui *whatsapp*. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi metode dengan membandingkan informasi atau data yang diperoleh dari informan melalui wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana persepsi mahasiswa prodi manajemen tentang pemberian nilai final yang diberikan dosen?
2. Faktor apa saja yang biasanya mempengaruhi mahasiswa dalam menilai kinerja dosen selain dari pembeian nilai final oleh dosen tersebut?
3. Upaya apa yang seharusnya dilakukan dosen agar mahasiswa tidak menilai kinerjanya berdasarkan dari pemberian nilai final?

Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi yaitu mengambil data yang penting dan sesuai, serta membuang

yang tidak diperlukan. Tahapan penyajian data (menyajikan data dan mengorganisir data yang sudah direduksi sehingga tampak hubungan dan keterkaitannya) dan tahapan penarikan kesimpulan.

Jika digambarkan secara umum, penelitian ini dirancang sebagai berikut:



Gambar 1, Rancangan Penelitian

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Wawancara

- a. Hasil wawancara mengenai persepsi Mahasiswa Prodi Manajemen terkait pemberian nilai final yang diberikan dosen kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Tabel 1

informan	Wawancara	Interpretasi
	Pertanyaan Pertama: Bagaimana persepsi mahasiswa prodi manajemen tentang pemberian nilai final yang diberikan dosen?	Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa mahasiswa, masih banyak dosen yang memberikan nilai final

	Jawaban :	secara asal-asalan. Yang artinya dosen masih memukul rata nilai antar mahasiswa yang benar-benar rajin dengan yang kurang rajin.
V	Menurutku itu biasa aja, sih. Menurutku terkadang dosen memberi nilai asal-asalan dalam artian entah mahasiswa tersebut rajin atau tidak dan bebrapa dosen juga ada yang memberikan nilai kepada mahasiswa yang tidak rajin setara dengan mahasiswa yang bisa dibilang memang rajin di kelas.	
T	Lebih terbuka lagi mengenai penilaian final karena masih ada beberapa dosen di manajemen memukul rata nilai antara mahasiswa satu dengan yang lainnya.	
M	untuk pendapat.. untuk penilaian mahasiswa menurutku sesuai, sesuai dengan kita absensi yang sering masuk dan juga nilai uas, nilai uts dan juga pembelajaran di kelas sesuai nilainya. Itu menurutku.	
R	Pemberian nilai dosen kepada mahasiswa di final menurut pendapat saya sudah cukup baik tapi ada beberapa	

	dosen kadang yang memberikan nilai secara subyektif bukan obyektif. Tapi ada juga banyak juga dosen yang memberikan nilai berdasarkan nilai sebenarnya atau bersifat objektif sesuai dengan kemampuan dan presentasi, absensi mahasiswa.	
--	--	--

b. Hasil wawancara mengenai faktor-faktor yang menjadi pemicu mahasiswa dalam memberikan penilaian terkait kinerja dosen.

Tabel 2

informan	wawancara	Interpretasi
	Pertanyaan Kedua : Faktor apa saja yang mempengaruhi mahasiswa dalam menilai kinerja dosen?	Dari pendapat beberapa mahasiswa, faktor-faktor yang paling mempengaruhi mahasiswa dalam menilai kinerjanya itu berdasarkan bagaimana cara dosen tersebut mengajar saat jam mata perkuliahan berlangsung.
	Jawaban :	
V	Faktor itu bisa melalui dari bagaimana cara dosen itu mengajar, enak atau enggak cara mengajar dan kebanyakan mahasiswa ada yang senang dengan dosen yang tidak terlalu ketat dan santai pada saat mengajar. Dan hal tersebut menurut saya juga	

	berpengaruh pada pemberian nilai kepada dosen yang bersangkutan.	
T	Lebih terbuka lagi mengenai penilaian final karena masih ada beberapa dosen di manajemen memukul rata nilai antara mahasiswa satu dengan yang lainnya.	
M	untuk faktor penilaian dosen menurutku.. dari segi materi cepat dilahami, dosen sering masuk klas. Habis itu, materinya..eehh ...kita secara.. apa, ya? Nggak Cuma, dosen menjelaskan, tapi kita juga diberi waktu untuk...bertanya dan juga adu argumen, adu pendapat. Terus, dosen bisa menerima. Tidak... tidak kekeh dengan jawaban beliau, walaupun mungkin beliau yakin jawaban beliau sudah lebih baik dari mahasiswa. Bisa mengerti keadaan mahasiswa, dalam artian eee kalau..apa, ya...bingung deh ya menjelaskan pokoknya dosen juga menegrti kalau mahasiswa itu..ee.. apa ya, ada kendala	

	mungkin kurang paham atau apa itu bisa dijelaskan bukannya balik ngeggas atau marah gitu..gitulah pokoknya..	
R	Menurut saya faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memberikan nilai pada kinerja dosen yang pertama adalah: Pertama, keaktifan dosen itu dalam mengajar, apakah dosen itu jelas dalam menyampaikan materi saat perkuliahan, apakah dosen tersebut juga memberikan motivasi belajar pada mahasiswa , apakah dosen tsb juga tidak membedakan mahasiswa atau bersikap objektif kepada mahasiswa, yaitu apakah dosen memberikan materi sesuai dengan jadwal materi yang seharusnya.	

c. Hasil wawancara tentang upaya yang harus dilakukan dosen agar mahasiswa memberikan penilaian kinerja dosen bukan berdasarkan dari pemberian nilai final yang telah dosen berikan,

Tabel 3

informan	wawancara	Interpretasi
	Pertanyaan Ketiga : Upaya yang harus dilakukan dosen agar mahasiswa menilai kinerjanya bukan berdasarkan pemberian nilai final?	Dari pendapat beberapa mahasiswa, upaya yang bisa dilakukan dosen supaya mahasiswa tidak menilai kinerjanya bukan berdasarkan dari pemberian nilai final yaitu memperbaiki cara mengajar supaya mahasiswa lebih nyaman dan dapat diterima mahasiswa dengan baik. Karena pada dasarnya, mahasiswa tidak terlalu menyukai dosen yang terlalu ketat dan serius. Mahasiswa lebih senang dengan dosen yang santai dalam mengajar akan tetapi, materi yang diberikan juga sesuai dan dapat diserap mahasiswa dengan
	Jawaban :	
V	Menurut saya untuk menilai kinerja dari dosen tersebut berdasarkan persepsi setiap mahasiswa itu sebaiknya dosen jangan terlalu ketat terhadap mahasiswa baik dari cara mengajar maupun dari penyampaian materi tetapi tidak terlalu lepas tangan terhadap mahasiswa.	
T	Dengan berupaya berinteraksi dengan mahasiswa tidak hanya dikelas atau di jam perkuliahan saja, tetapi berinteraksi di luar kelas maksudnya diluar jam mata perkuliahan.	
M	Eee..Kalau nomor 3, menurutku ya kalau itu tadi..harus sering masuk kelas, aktif ngajar, terus pemberian materi yang mudah	

	dipahami oleh mahasiswa terus sering-sering saling bercerita jadi alurnya nggak monoton di dalam kelas. Terus ara pengajarnya santai tapi bisa diterima oleh mahasiswa..eee..te rus tetep menjalankan makksudnya, apa ya.. santai tapi tetep tau memberikan batasan kepada mahasiswa antara dosen dan mahasiswa itu sikapnya harus seperti apa jadi tidak ada mahasiswa yang celometan dan santai gitu. Kalau diluar kampus mungkin bebas tapi kalau di dalam kampus tetep harus ada batasan antara mahasiswa dan dosen	mudah.
R	Menurut saya yang harus dilakukan dosen adalah memberikan pendekatan-pendekatan kepada setiap mahasiswa secara merata sehingga mahasiswa-mahasiswa yang diampu oleh dosen tersebut juga merasa nyaman dan merasa bahwa memiliki kedekatan terhadap dosen tersebut dosen pun juga harus memberikan	

	materi sesuai dengan yang seharusnya dan tidak melenceng dari materi yang akan diberikan. Dosen juga harus memberikan perlakuan secara merata kepada mahasiswa tanpa membedakan antara mahasiswa yang satu dengan yang lainnya.	
--	---	--

Persepsi Mahasiswa Prodi Manajemen terkait pemberian nilai final yang diberikan dosen kepada mahasiswa.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa narasumber yang telah disajikan dalam tabel 1, persepsi mahasiswa terkait pemberian nilai final yang diberikan dosen kepada mahasiswa dirasa masih kurang baik. Hal tersebut dikarenakan masih banyak dosen yang memberikan nilai kepada mahasiswa secara asal-asalan. Nilainya disamaratakan antara mahasiswa satu dengan yang lainnya. Masih banyak dosen yang memberikan nilai kepada mahasiswa bukan berdasarkan hasil asli yang diperoleh oleh mahasiswa tersebut. Misalnya, seperti keaktifan mahasiswa tersebut saat mata perkuliahan berlangsung, ketepatan menjawab, presensi kehadiran

mengikuti mata perkuliahan, pengumpulan tugas yang tepat waktu, dan juga ketepatan saat menjawab dan mengerjakan tugas yang diberikan dosen kepada mahasiswa tersebut.

Jika masih banyak dosen yang memberikan nilai secara asal-asalan dan tidak sesuai dengan standar perkuliahan yang telah ditetapkan, maka hal tersebut juga dapat memicu mahasiswa dalam memberikan penilaian kinerja dosen pada saat kuesioner penilaian kinerja dosen diberikan kepada mahasiswa. Dan hal tersebut kemungkinan akan memberikan hasil yang tidak sesungguhnya atau tidak sesuai dengan kenyataannya. Memang, penyamarataan nilai final yang dosen berikan kepada mahasiswa memungkinkan mahasiswa akan memberikan penilaian kinerja yang baik pula kepada dosen tersebut. Akan tetapi, beberapa mahasiswa kemungkinan juga banyak yang tidak terima, seperti yang narasumber dalam tabel 2 katakan bahwasanya nilai final yang diberikan dosen kurang memuaskan dan menimbulkan keirisan antar mahasiswa. Tidak menutup kemungkinan jika beberapa mahasiswa yang rajin juga akan melakukan hal yang sama dengan apa yang dilakukan oleh mahasiswa yang kurang rajin,

karena menganggap hal tersebut tidak akan terlalu dipedulikan yang maksudnya, meskipun mahasiswa tersebut rajin dan mengikuti aturan dan juga standar perkuliahan yang telah ditentukan, nilai final yang akan diberikan dosen kepada mahasiswa tersebut pasti akan disamaratakan dan akan bergantung kepada mahasiswa lain yang memang tetap pada pendiriannya untuk tetap rajin dan mengikuti atau mematuhi standar perkuliahan yang telah ditentukan untuk mendapat nilai yang maksimal,

Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam menilai kinerja dosen.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa narasumber yang notabene adalah mahasiswa-mahasiswa dari prodi manajemen, seperti yang telah dipaparkan dalam tabel 2, Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan pedoman bagi mahasiswa untuk menilai baik atau buruknya kinerja dosen tersebut dalam mengajar. Hal yang paling mempengaruhi, menurut beberapa mahasiswa yang menjalankan wawancara dengan peneliti selain dari pemberian nilai final adalah bagaimana cara dosen tersebut dalam mengajar

atau memaparkan materi. Poin utama itulah yang dinilai paling berbobot untuk membuat mahasiswa memberikan penilaian kepada dosen. Jika dilihat dalam tabel 3, narasumber mengatakan bahwa cara dosen dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa dinilai paling penting, karena mahasiswa akan lebih nyaman dan dapat mengikuti perkuliahan dengan baik jika dosen tersebut dapat menghidupkan suasana kelas. Mahasiswa cenderung menyukai dosen yang cara mengajarnya santai dan tidak terlalu serius, namun tetap memberikan materi yang sesuai dan dapat diserap mahasiswa dengan baik. Dosen memberikan waktu untuk berdiskusi dan tanya jawab dengan santai akan lebih bisa membuat mahasiswa lebih aktif dikelas. Mau menjawab pertanyaan-pertanyaan dari beberapa mahasiswa ataupun menerangkan kembali materi jika memang mahasiswa tersebut memang belum paham perihal materi yang baru saja dipaparkan. Namun, bukan berarti ketika dosen tersebut pembawaannya santai, dosen tidak diperbolehkan tegas kepada mahasiswa yang memang menyalahi aturan perkuliahan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dosen juga berhak bertindak tegas kepada

mahasiswa yang menyalahi aturan. Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi mahasiswa dalam memberikan penilaian kepada dosen adalah ketepatan dosen tersebut dalam mengisi jam mata perkuliahan. Ada beberapa dosen yang datang terlambat dari jam yang telah dijadwalkan dan membuat mahasiswa menunggu lama. Seharusnya, dosen memberikan pengumuman kepada salah satu mahasiswa yang menjadi penanggung jawab kelas yang akan beliau ajar jika beliau memang ada kendala dan mengharuskan datang terlambat. Hal tersebut mungkin tidak terlalu dianggap penting, namun terkadang juga bisa menjadi pemicu mahasiswa dalam menilai kinerja dosen selain dari pemberian nilai final dosen kepada mahasiswa dan juga cara dosen mengajar.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan dosen agar mahasiswa tidak menilai kinerjanya hanya berdasarkan pemberian nilai final.

Dari jawaban beberapa narasumber yang telah melakukan wawancara dengan peneliti, ada beberapa upaya yang bisa dilakukan dosen agar mahasiswa tidak menilai kinerja mereka berdasarkan dari nilai final yang diberikan dosen kepada

mahasiswa. Salah satunya bisa dari bagaimana cara dosen tersebut mengajar. Apakah materi yang disampaikan cukup jelas dan mudah dimengerti oleh mahasiswa dan juga bagaimana suasana kelas yang terjalin ketika dosen tersebut memaparkan materi. Yang kedua bisa dari cara dosen tersebut berinteraksi dengan mahasiswa. Beberapa dosen memang perlu melakukan pendekatan-pendekatan dalam arti lebih akrab dengan mahasiswa selain di jam-jam perkuliahan. Hal tersebut dirasa dapat menambah poin bagus supaya mahasiswa dapat memberikan penilaian kepada dosen selain dari pemberian nilai dosen kepada mahasiswa

D. SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di dalam penelitian ini, yang kemudian telah dikaitkan dengan temuan penelitian dan juga pembahasannya, maka secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa dari perspektif mahasiswa prodi manajemen, masih ada yang menilai kinerja dosen berdasarkan pemberian nilai final yang diberikan oleh dosen yang bersangkutan kepada mahasiswa. Jika dosen memberi nilai final yang

kurang memuaskan, maka mahasiswa tersebut juga akan memberikan penilaian kinerja dosen yang kurang baik. Akan tetapi, tidak jarang juga mahasiswa menilai kinerja dosen memang dari cara dosen tersebut mengajar. Misalnya, jelas atau tidaknya dosen tersebut dalam memaparkan materi kepada mahasiswa.

Hasil dari penelitian ini sudah sesuai berdasarkan apa yang telah dipelajari dan dialami oleh mahasiswa yang memang masih banyak menilai kinerja dosen berdasarkan pemberian nilai final yang telah dosen berikan terhadap mahasiswa yang bersangkutan. Agar hal ini dapat segera ditangani, maka ada beberapa upaya yang telah disimpulkan oleh peneliti setelah mewawancarai beberapa mahasiswa supaya kedepannya, mahasiswa akan lebih baik dalam menilai kinerja setiap dosennya, dan tidak selalu mengacu pada pemberian nilai final dosen terhadap mahasiswa yang bersangkutan melainkan memang berdasarkan bagaimana dosen tersebut dalam mengajar saat perkuliahan berlangsung.

Berdasarkan temuan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, hendaknya mahasiswa murni menilai kinerja dosen dari cara dosen

tersebut dalam mengajar dan menjabarkan materi perkuliahan yang diampu oleh dosen tersebut, bukan berdasarkan baik atau buruknya dosen dalam memberikan nilai kepada mahasiswa, karena memang dosen memberi nilai pada mahasiswa berdasarkan kinerja mahasiswa tersebut. Aktif atau tidaknya mahasiswa tersebut dalam masa perkuliahan, juga ketepatan waktu mahasiswa tersebut dalam mengumpulkan tugas dan ketepatan hasil tugas, juga berpengaruh pada nilai yang nantinya akan dosen berikan. Sebaiknya, dosen juga lebih memperhatikan ketika menjabarkan materi pada saat perkuliahan berlangsung. Karena beberapa mahasiswa memang menilai kinerja dosen dari bagaimana cara dosen tersebut memaparkan materi dan juga kejelasan serta ketepatannya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih mendalam terkait penelitian ini, supaya hasil penelitian ini lebih bermanfaat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Desmita. (2011). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mariadi, Y., Isnawati, I., & Isnaini, Z. (2019). Dampak Nilai Final Terhadap Kinerja Dosen Dalam Perspektif Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 3(2), 64–93. <https://doi.org/10.29303/jaa.v3i2.54>
- Moleong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramudyo, A. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. 1(1), 1–11.
- Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. (n.d.). Retrieved from <https://unnes.ac.id/wp-content/uploads/uu-12-2012.pdf>
- Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.