

PENGARUH KINERJA DOSEN PADA MAHASISWA DENGAN MOTIVASI BELAJAR

Petrus Nyavon¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of the performance of lecturers and student learning motivation in Studies Programme of Sosiastri, Faculty of Social and Political Science, Samarinda. The study consists of two variables: the dependent variable of learning motivation and the independent variables lecturer performance. Sampling technique by using purposive sampling sample in this study is the Student Prodi Sosiastri Mulawarman Samarinda force in 2013, as many as 57 people. Data analysis technique used is the product moment correlation test. Results of correlation Kendall's tau-b between learning motivation and performance of the lecturers have demonstrated a correlation value = -0030 both variables have a negative correlation is very low. While the value of $p = 0755 > 0.05$ indicates the two variables are not significant.*

Keywords: *learning motivation, performance of lecturer.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja dosen dan motivasi belajar mahasiswa pada Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Samarinda. Penelitian ini terdiri dari dua variabel: variabel dependen motivasi belajar dan variabel independen kinerja dosen. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel purposive sampling dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Program Studi Sosiologi Mulawarman Samarinda angkatan 2013, sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi product moment. Hasil korelasi Kendall tau-b antara motivasi belajar dan kinerja dosen telah menunjukkan nilai korelasi = -0030 kedua variabel memiliki korelasi negatif yang sangat rendah. Sedangkan nilai $p = 0755 > 0,05$ menunjukkan kedua variabel tersebut tidak signifikan.

Kata kunci: motivasi belajar, kinerja dosen.

¹ Email: petrusnyavon@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir demikiam pesatnya. Ditinjau dari segi kuantitas, hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banyak sekali ragamnya, baik dari jenis program pendidikan keahlian sampai program pendidikan akademik yaitu jenjang diploma, sarjana, hingga doktoral. Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut. Salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting diantara faktor-faktor tersebut. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan pula bahwa eksistensi suatu organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya.

Masalahnya adalah bagaimana suatu organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang kompetensinya sesuai dengan peran dan tugasnya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi, apapun bentuknya, selalu membutuhkan individu-individu yang mempunyai potensi dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Kompetensi

dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugas pokok dosen adalah yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Rahayu, D., & Adriansyah, M, A (2014) pada mahasiswa, perubahan sosial yang dialami menyebabkan terjadinya perubahan peran sosial dan kegiatan sosial. Perubahan peran dan kegiatan ini menyebabkan mahasiswa dituntut untuk lebih bertanggung jawab atas peran dan kegiatannya di masyarakat. Keterlibatan pada peran baru dan kegiatan yang dilakukan inilah menyebabkan mahasiswa harus memecahkan sendiri masalah yang dihadapi.

Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral, menempatkan dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dan hubungan yang dekat dengan mahasiswa dan sejawat, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan kampus. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi secara komprehensif perlu dilakukan agar fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal guna tercapainya tujuan organisasi.

Universitas Mulawarman Samarinda merupakan institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Dalam rangka menghasilkan suatu produk yang berkualitas tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas, selalu ada upaya untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi meliputi aspek kognitif, afektif maupun psikomotor. Dalam upayanya tersebut, dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Keberhasilan dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja dosen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Parameter kinerja

dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Hal ini lah yang tampaknya masih belum bisa dicapai oleh dosen yang berada di lingkungan Universitas Mulawarman Samarinda, khususnya di Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik. Sebagai contoh, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti banyak dosen yang sangat lambat untuk masuk dalam mengajar di kelas dan beberapa mahasiswa yang peneliti wawancarai beberapa mahasiswa di kampus fisipol yang berinisial, WN, AD, MK, ML, dan PS di ruang kuliah fisipol, pada tanggal 27 November 2015 dan juga pada tanggal 23 Februari 2016, mengatakan bahwa dosen jarang sekali hadir dan selalu memberikan tugas, pada mahasiswa, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen sangatlah kurang efektif. Sehingga dalam memberikan bimbingan kepada mahasiswanya tidak terfokuskan secara menyeluruh. Untuk kegiatan praktek di kampus yang berhubungan dengan mata kuliah juga kurang sehingga berpengaruh terhadap motivasi belajar mahasiswa tersebut. Kurangnya komunikasi antara mahasiswa dengan dosen sering menimbulkan ketidakselarasan informasi pada mahasiswa. Mereka beranggapan jika terjalin komunikasi yang baik pada mahasiswa dan dosen maka akan sangat mudah dalam pencapaian dan kemajuan pendidikan yang di diharapkan. Sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi belajar dan semakin bertambah dan berpengaruh positif pada nilai akademis mahasiswa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: 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. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen

yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, sarana dan prasarana, serta kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Mangkunegara dan Prabu (2004) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut undang-undang bahwa tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesional, adapun penjelasan untuk pasal tersebut yaitu:

1. Melaksanakan, pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adanya harapan mengenai imbalan, dorongan (motivasi), kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan (Wiyono, 2007). Menurut Uno (2007) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut yang dimiliki seorang dosen akan menumbuhkan motivasi mahasiswa untuk belajar. Alma (2008) menyatakan bahwa “Tidak dapat dipungkiri bahwa dosen, adalah sumber daya yang sangat potensial bagi PT, karena dosen dapat memberikan pelayanan dengan mutu tinggi kepada mahasiswa, dan dosen adalah sebagai agen marketing yang menimbulkan daya tarik tersendiri bagi para mahasiswa”. Untuk itu perlu diperhatikan pula tentang bagaimana seorang dosen bertindak maupun melaksanakan tugasnya.

Beberapa masalah yang ditemukan dalam PT menurut Suprijono (2009) yaitu: kebanyakan dosen kurang referensi bahan perkuliahan, literatur yang dibaca kurang bervariasi dan sangat minim, literatur yang dibaca masih terbitan tahun lama, jarang sekali membeli buku-buku terbaru sehingga dosen kekurangan bahan dalam mengisi materi perkuliahan. Jika dosen itu mempunyai kompetensi yang baik, maka mahasiswa akan merasa puas dalam mengikuti perkuliahan. Sebaliknya jika seorang dosen tidak mempunyai kompetensi yang tidak baik dalam mengajar, otomatis mahasiswa tidak akan mendapatkan kepuasan belajar pada saat belajar di bangku kuliah dengan kata lain akan berpengaruh pada motivasi akademis mahasiswa. Oleh karena itu kompetensi mengajar dosen merupakan salah satu faktor yang penting terhadap motivasi belajar mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Dosen

Dalam lingkup organisasi industri, pengertian kinerja mengacu pada kinerja karyawan, yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Wirawan dalam Margiati (2010), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau

individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Engko (2006) mendefinisikan kinerja individual sebagai prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja atau yang sering disebut juga dengan prestasi kerja atau *job performance* merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu dalam suatu aktifitas tertentu dan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode.

Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa turunan yaitu melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira dan Hubeis 2007).

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Mangkunegara dan Prabu (2004) mengungkapkan pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Motivasi Belajar

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Sardiman (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan

yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Motivasi adalah perubahan dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat ditinjau dari dua sifat, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan pendorong dari dalam individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang keberadaannya karena pengaruh dari luar individu. Tingkah laku yang terjadi dipengaruhi oleh lingkungan.

Sejalan dengan pernyataan Santrock di atas, Brophy (2004) menyatakan bahwa motivasi belajar lebih mengutamakan respon kognitif, yaitu kecenderungan siswa untuk mencapai aktivitas akademis yang bermakna dan bermanfaat serta mencoba untuk mendapatkan keuntungan dari aktivitas tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan memperhatikan pelajaran yang disampaikan, membaca materi sehingga bisa memahaminya, dan menggunakan strategi-strategi belajar tertentu yang mendukung. Selain itu, siswa juga memiliki keterlibatan yang intens dalam aktivitas belajar tersebut, rasa ingin tahu yang tinggi, mencari bahan-bahan yang berkaitan untuk memahami suatu topik, dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama (Agus Suprijono, 2009). Uno (2007) mendefinisikan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan serta memberi arah pada kegiatan belajar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu mengukur pengaruh kinerja dosen dengan motivasi belajar mahasiswa pada prodi sosiatri fakultas ilmu sosial dan dan ilmu politik Samarinda. Penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada

penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2012).

Penelitian kuantitatif bertujuan mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut, kemudian hubungan-hubungan itu diuji satu sama lain (Bungin, 2008). Dalam penelitian ini bersifat korelasi dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumennya dalam mengumpulkan data. Dalam melakukan estimasi terhadap reliabilitas alat ukur pada penelitian ini akan menggunakan penghitungan melalui media komputasi dengan aplikasi program SPSS 20.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi belajar dengan kinerja dosen mahasiswa Prodi Sosiatri Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Demi mengetahui hubungan tersebut, peneliti menentukan 306 populasi yang diambil sebagai sampel sebanyak 57 mahasiswa jurusan Sosiatri dengan menggunakan perhitungan statistik.

Berdasarkan hasil statistik pada uji korelasi kendall's tau-b antara motivasi belajar dengan kinerja dosen memiliki nilai korelasi -0.030 yang menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki korelasi negatif yang sangat rendah. Sedangkan nilai $p = 0.755 > 0.05$ menunjukkan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Nugraheni 1, Juni 2012. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMK). Yang menjelaskan bahwa ada hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar mahasiswa, artinya jika kinerja dosen meningkat maka motivasi belajar juga meningkat. Dan faktor lain yang mempengaruhi hasil motivasi belajar, selain kinerja dosen adalah hanya sebesar 12%. Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang (2008) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk

menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Brophy (2004) menyatakan bahwa motivasi belajar lebih mengutamakan respon kognitif, yaitu kecenderungan siswa untuk mencapai aktivitas akademis yang bermakna dan bermanfaat serta mencoba untuk mendapatkan keuntungan dari aktivitas tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan memperhatikan pelajaran yang disampaikan, membaca materi sehingga bisa memahaminya, dan menggunakan strategi-strategi belajar tertentu yang mendukung.

Kinerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu (Margiati, 2010). Berdasarkan hasil uji deskriptif kinerja dosen dapat disimpulkan bahwa sebanyak 57 mahasiswa atau sekitar 100.0 persen memiliki tingkat kinerja dosen yang sangat rendah. Artinya, Semakin baik kinerja dosen maka pengaruh motivasi belajar akan semakin meningkat pula dan sebaliknya.

Motivasi belajar mahasiswa banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang utama yang sangat mempengaruhi adalah dosen, karena dalam proses belajar mengajar mahasiswa yang berhadapan langsung dengan dosen. Dosen yang berkualitas pasti menyenangkan, yang mengatakan bahwateori dari kualitas dosen itu sendiri adalah yang dikutip dari pengertian kualitas (Vincent Gaspersz 2005) dan pengertian dosen (wikipedia) dan di implimentasikan menjadi kualitas dosen adalah pendidik yang professional yang memiliki derajat kemampuan suatu jasa yang mampu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan mahasiswa, dimana mahasiswa dapat menggunakan atau menikmati jasa tersebut dengan sangat puas. Tidak terdapat pengaruh kinerja (Kualitas Mengajar) dosen dengan motivasi belajar mahasiswa pada fakultas Isipol Universitas Mulawarman.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara beberapa mahasiswa di kampus fisipol yang berinisial, WN, AD, MK, dan PS di ruang kuliah fisipol, pada tanggal 27 November 2015 dan juga pada tanggal 23 Februari 2016, mengatakan bahwa dosen jarang sekali hadir dan selalu memberikan tugas pada mahasiswa. Hal ini mengindikasikan

bahwa kinerja dosen sangatlah kurang efektif. Sehingga dalam memberikan bimbingan kepada mahasiswanya tidak terfokuskan secara menyeluruh. Untuk kegiatan praktek di kampus yang berhubungan dengan mata kuliah juga kurang sehingga berpengaruh terhadap motivasi belajar mahasiswa tersebut. Kurangnya komunikasi antara mahasiswa dengan dosen sering menimbulkan ketidak selarasan informasi pada mahasiswa. Mereka beranggapan jika terjalin komunikasi yang baik pada mahasiswa dan dosen maka akan sangat mudah dalam pencapaian dan kemajuan pendidikan yang di harapkan. Sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi belajar dan berpengaruh positif pada nilai akademis mahasiswa.

Dosen yang dapat memberikan perhatian, arahan dan petunjuk dalam hubungan yang harmonis di dalam kelas adalah dosen yang dilingkupi oleh teladan yang baik kepada mahasiswanya. Misalnya tidak ada tekanan yang berlebihan, terjadi hubungan dialogis, dengan rasa kekeluargaan dan sebagainya. Kinerja Dosen merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa. Kinerja dosen yang berbeda-beda menyebabkan mahasiswa juga mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Dengan persepsi mahasiswa tentang kinerja dosen yang baik dan profesional, diduga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa (Depdiknas, 2004, Puguh Prasetyo, 2011).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kinerja dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa program studi sosiatri yang berada di Samarinda dengan nilai $r = 0.428$, dan $p = 0.00$. Motivasi belajar mahasiswa banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang utama yang sangat mempengaruhi adalah dosen, karena dalam proses belajar mengajar mahasiswa yang berhadapan langsung dengan dosen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran Bagi Mahasiswa Program Studi Sosiatri
Mahasiswa program studi sosiatri lebih baik mencari referensi sendiri untuk menambah wawasan dalam perkuliahan karena tidak

selamanya dosen yang berkualitas mampu atau banyak memberika ilmu terhadap mahasiswa.

2. Saran Bagi Universitas Mulawarman
Universitas Mulawarman sebaiknya banyak memberikan fasilitas dan dosen yang berkompeten dalam setiap bidangnta agar dapat menunjang kegiatan perkuliahan, juga banyak memberikan pelatihan dalam menghadirkan mahasiswa untuk mencapai prestasi yang baik
3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan lebih banyak faktor lain untuk melihat sikap atau perilaku yang mempengaruhi motivasi belajar pada mahasiswa prodi Sosiastri.
 - b. Pada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampel agar mendapat hasil yang lebih baik dalam menilai setiap variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Brophy, J. (2004). *Motivating Students to Learning.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Bungin, B. (2008). Sosiologi Komunikasi (Teori, Paradigma, dan Discourse Teknologi Komunikasi di Masyarakat). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Engko, C. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus.*
- Gaspersz, V. (2005). Total Quality Management, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. H-310.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. *Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.*
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia.*
- Margiati, L. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Karakteristik Individu, Self-Leadership, Komitmen Pada Profesi, Iklim Organisasi terhadap Kinerja dan Karier Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta Koperti Wilayah VII Jawa Timur. *Ringkasan Disertasi Pascasarjana. Universitas, 17.*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.*
- PRASETYO, P. R. (2014). Peran Humas Pemkab Boyolali Dalam Mengatasi Krisis Komunikasi (Studi Kasus Humas Pemkab Boyolali dalam Mengatasi Krisis Komunikasi Antara Pemkab Boyolali dengan Masyarakat tentang Limbah IPAL di Dukuh Jajaran Desa Karangduren Kec. Sawit Kab. Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahayu, D., & Adriansyah, M. A. (2014). Hubungan Antara Kemandirian dan Gaya Belajar Dengan Strategi Menyelesaikan Masalah Pada Mahasiswa. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 3(1), 1-11.*
- Sardiman, A. M. (2008). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, cet. 16, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofia, L. (2012). Hubungan Konsep Diri Dan Kematangan Emosi Dengan Motivasi Berprestasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 1(2), 81-90.*
- Sondang, P. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sulistiyani, N. W. (2012). Hubungan konsep diri dan regulasi diri dengan motivasi berprestasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 1(2), 118-126.*
- Suprijono, A. (2009). *Cooperative learning: teori & aplikasi PAIKEM.* Pustaka Pelajar.
- Wiyono, B. B. (2007). Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research). *Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.*
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, analisis di bidang Pendidikan,* Jakarta: PT. Bumi aksara.