

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja dosen agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi (Kasmir & Jakfar, 2017). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional. Maka dari itu dosen perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula.

Dosen merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang harus mendapatkan perhatian sama halnya seperti kurikulum, fasilitas pendidikan, dan lainnya. Dosen juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi atau rendahnya mutu pendidikan karena mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, Dosen harus mendapatkan perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi di dunia pendidikan.

Kinerja dosen merupakan kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran di kampus dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja dosen dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperhatikannya dari prestasi belajar peserta didik (Uha, 2017). Kinerja dosen tersebut meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kualitas kinerja dosen sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena dosen merupakan pendidik profesional dan ilmu dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (tridharma perguruan tinggi). Dan

selain khususnya dalam melaksanakan tridharma pendidikan tinggi. Dalam kinerja dosen dapat juga dilakukan dengan pengukuran kinerja dari :

Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja Dosen

Pengukuran Kinerja Dosen
Nilai Observasi kelas yang dilakukan oleh pengamat
Nilai kuesioner proses belajar mengajar (PBM) yang diisi oleh mahasiswa di muka
Nilai administrasi dosen Meliputi :
1. Ketepatan Waktu Penyerahan Berita Acara Kuliah.
2. Ketepatan Waktu Penyerahan Nilai Ujian Tengah Semester (UTS)
3. Ketepatan Waktu Penyerahan Nilai Ujian Akhir Semester (UAS)
4. Ketepatan Waktu Penyerahan Soal Ujian Tengah Semester (UTS)
5. Ketepatan Waktu Penyerahan Soal Ujian Akhir Semester (UAS)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja dosen, di antaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dosen. Gaya kepemimpinan selalu menjadi daya tarik tersendiri sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan dengan kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu (Zainina Samhana et al., 2020). Rektor mengemban tugas untuk memimpin suatu kampus dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara dosen yang memberi materi pelajaran dan mahasiswa yang menerima pelajaran. Seperti memberikan arahan kepada dosen dan mahasiswa. Namun berbeda kondisi dengan adanya pandemi Covid-19, banyak kampus yang menerapkan kegiatan pembelajaran daring. Termasuk Universitas Mikroskil yang sempat juga melakukan pembelajaran daring. Sukses atau tidaknya kegiatan pembelajaran daring tersebut, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan rektor dalam manajemen setiap komponen perguruan tinggi.

Kondisi pandemi di kota Medan memang sudah mengalami penurunan jumlah kasus penularan dan tergolong sebagai zona hijau penularan Covid-19, oleh karena itu pemerintah kota Medan telah mengizinkan pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas di kampus dengan melakukan pembatasan jumlah mahasiswa. Setiap mahasiswa yang boleh mengikuti pembelajaran tatap muka hanya 50 persen dari jumlah mahasiswa masing-masing rombongan belajar (rombel). PTM bagi mahasiswa sudah bisa dimulai pada hari Selasa tanggal 17 Mei 2022. Sesuai dengan izin pemerintah tersebut kemudian pada tanggal 17 Mei 2022, rektor Universitas

Mikroskil Medan telah menetapkan bahwa pembelajaran sudah bisa dilakukan secara tatap muka dari yang sebelumnya masih pembelajaran daring. Beberapa peraturan teknis PTM terbatas yang dilakukan rektor Universitas Mikroskil Medan yaitu membagi mahasiswa menjadi dua gelombang (*shift*) yaitu 50 persen dari jumlah mahasiswa untuk masuk pada hari Senin, Rabu, Jum'at dan 50 persennya lagi masuk secara daring. Perubahan tersebut mengharuskan rektor untuk mampu mengubah peraturan kampus sesuai dengan kondisi dan keadaan terbaru. Apabila sebelumnya rektor menetapkan pembelajaran diberlakukan secara daring, ternyata kemudian mengalami perubahan dimana sudah diperbolehkannya melakukan pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas. Berdasarkan kondisi pandemi tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan rektor adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan dalam hal meliputi tugas tertentu. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada (Uha, 2017). Manajemen situasi dan kepemimpinan dalam menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar organisasi mampu berjalan mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Dewi, 2019). Sedangkan pada penelitian lainnya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Wijayanti et al., 2018).

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, dosen juga memerlukan motivasi kerja yang tepat agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Dewi, 2019). Kampus perlu memperhatikan motivasi kerja dosen, baik eksternal maupun internal. Tentunya dengan melihat melalui keberhasilan dengan melaksanakan kewajiban tridharma perguruan tinggi apakah merujuk ke tingkat keberhasilan dalam mencapai tugas serta mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dan juga sejauh ini upaya yang dilakukan per dosenan tinggi untuk meningkatkan motivasi dosen dengan diberikannya insentive proses mengajar dan honor mengajar bagi semua dosen serta melihat penilaian IPAD per semester yang

dikirim ke dosen, dengan dilihat nilai IPAD yang tertinggi terdiri dari 5 orang akan mendapatkan apresiasi dari per dosenan tinggi. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, diketahui bahwa terjadi penurunan semangat dan motivasi kerja dosen pada saat pandemi Covid-19, yaitu ketika diberlakukannya pembelajaran daring dan pembelajaran tatap muka (PTM) secara terbatas. Hal itu terjadi karena kegiatan pembelajaran masih dilakukan secara terbatas, yaitu dengan waktu belajar yang lebih singkat dan dengan jumlah mahasiswa yang lebih sedikit pula. Keterbatasan tersebut membuat dosen kurang antusias dalam mengajar serta kurang puas dengan keberhasilan penyampaian materi pelajaran kepada keseluruhan mahasiswa/i. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Solahudin & Ahdiat, 2018). Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Rina et al., 2020).

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan untuk menghasilkan kinerja yang optimal selain melaksanakan kewajiban tridharma pendidikan tinggi, yaitu tenaga pendidik atau dosen memerlukan disiplin kerja yang tepat. Universitas Mikroskil menjalankan disiplin pada dosen dilihat dari ketepatan waktu penyerahan Rencana Pembelajaran Semester (RPS), kontrak perkuliahan, nilai dan waktu jadwal mengajar, dan tata cara berpakaian. Mayoritas dosen sudah tergolong disiplin, seperti menyerahkan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dengan tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ditentukan, serta berpakaian rapi, sopan, dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan Universitas Mikroskil. Akan tetapi masih terdapat beberapa dosen mengabaikan disiplin kerja, seperti terlambat menyerahkan RPS, kontrak perkuliahan serta jadwal mengajar di kelas yang datang terlambat. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dosen sehingga mempercepat pencapaian tujuan kampus, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja dosen sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kampus. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Lubis, 2020). Sedangkan pada penelitian lainnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Anam, 2018). Karena keterbatasan

waktu yang ada diantara peneliti dan responden, maka penelitian ini dibatasi hanya pada kinerja dosen yang melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Mikroskil”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dosen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Dosen
- b. Variabel Bebas (X) :
 - Gaya Kepemimpinan (X1)
 - Motivasi Kerja (X2)
 - Disiplin Kerja (X3)
- c. Objek Penelitian : Dosen Universitas Mikroskil Medan
- d. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah oktober 2021 hingga januari 2022.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan rektor, motivasi, dan disiplin kerja dosen secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam organisasi serta sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja dosen.

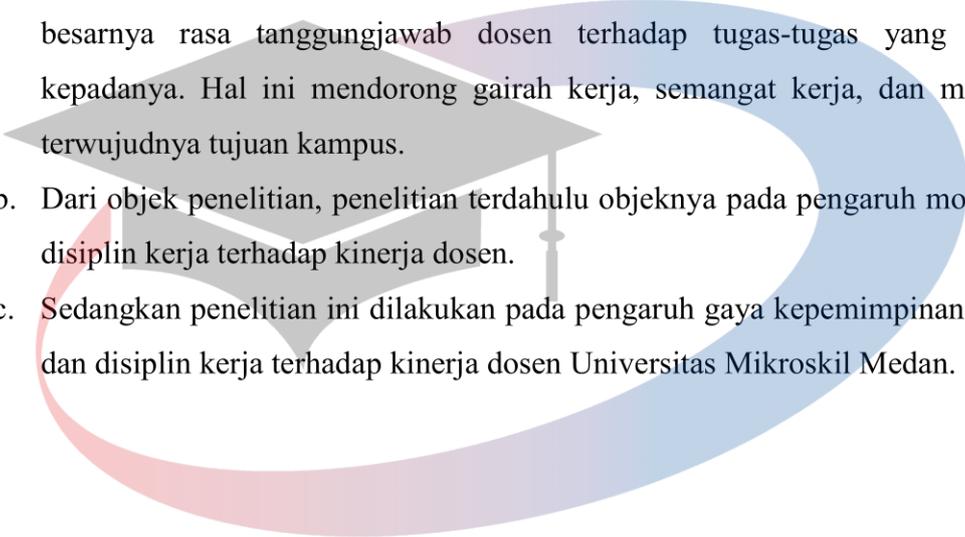
- b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan organisasi dan memberi masukan serta referensi bagi pimpinan dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.

1.6. Originalitas Perusahaan

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad ekhsan yang berjudul: Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada tahun 2019, Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- a. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan. Alasan penulis menambahkan variabel gaya kepemimpinan karena melihat pada situasi pandemi Covid-19. diberlakukannya pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas, Agar tetap menyampaikan materi secara maksimal. Disiplin kerja merupakan suatu keperluan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan maupun (Alhusaini et al., 2020). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab dosen terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan kampus.
- b. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen.
- c. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Mikroskil Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL