

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Untuk itu, perguruan tinggi mempunyai misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang ada pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.87 tahun 2014 tentang program studi dan perguruan tinggi (2014:4) yaitu: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan iptek; (2) Mengembangkan dan menyebarkan iptek serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini menunjukkan peran perguruan tinggi begitu penting dilihat dari misi yang dimilikinya yaitu pencerahan terhadap kehidupan masyarakat.

Keberadaan perguruan tinggi swasta juga diminati masyarakat pada saat ini. Perguruan tinggi swasta hadir memberi kepercayaan kepada masyarakat sebagai alternatif untuk menyerap lulusan SMA/ SMK yang telah lulus untuk melanjutkan kuliah. Perguruan tinggi swasta melahirkan sarjana yang profesional. Dengan lulusan yang diinginkan, diharapkan dapat menyelesaikan pendidikan yang unggul.

Perguruan tinggi swasta harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu, untuk itu diharapkan perguruan tinggi swasta harus memperhatikan perilaku yang mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti sumber daya manusia yaitu dosen. Hal ini merupakan faktor mempengaruhi kualitas lulusan.

Dosen sebagai pelaksana tri dharma perguruan tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa demi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang sesuai pendapat Yusaini (2018:2). Hal ini menjadi harapan perguruan tinggi swasta ingin melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen perguruan tinggi swasta diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menjadikan kinerja dosen sangat penting di perguruan tinggi untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Gibson (2009:174) menyatakan kinerja dapat terlihat dari tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jennifer (2005:176) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil penilaian perilaku seseorang yang meliputi seberapa baik seseorang telah menyelesaikan satu tugas atau pekerjaan. Dari kedua pendapat tersebut dapat dikaitkan dengan kinerja dosen, yang dapat dilihat hasil dari perilaku kerja dosen perguruan tinggi yang memberikan kontribusi terhadap mahasiswa secara pribadi dan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja dosen di perguruan tinggi sering diasumsikan dengan beban kerja dosen. berdasarkan Peraturan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen

Pendidikan Nasional (2012:7) [https://sispeg.unikama.ac.id/download/dikti/Pedoman % 20 BKD. pdf](https://sispeg.unikama.ac.id/download/dikti/Pedoman%20BKD.pdf) diakses pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 12.00 dan dapat dilihat pada beban kerja dosen atau sering dikenal dengan kegiatan tri dharma perguruan tinggi dengan melaksanakan kegiatan: (1) Pendidikan dan pengajaran; (2) Penelitian; (3) Pengabdian kepada masyarakat; (4) Kegiatan penunjang. Dengan demikian, kinerja dosen dapat dilaksanakan melalui kegiatan tri dharma perguruan tinggi seperti: pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kegiatan penunjang lain.

Robbin (2007:564) menyatakan kinerja harus dilihat dari hasil yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Apabila dikaitkan dengan kinerja dosen, maka kinerja yang baik dimana dosen memberikan hasil kerja yang maksimal melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Demikian sebaliknya, kinerja buruk adalah dosen tidak memberikan hasil kerja sesuai target melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Dosen berkinerja buruk tidak dapat menuntaskan pekerjaannya dengan melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Persoalan kinerja merupakan pembahasan paling penting di perguruan tinggi. Kinerja dosen dipersoalkan oleh banyak kalangan, terutama kalangan perguruan tinggi itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti di Universitas Labuhan Batu dapat dilihat pada Tabel 1.1. Hasil ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) Universitas Labuhan Batu. Hasil kinerja dosen di Universitas Labuhan Batu tampak masih dalam kategori sedang. Padahal skor tertinggi kinerja dosen

yang diharapkan adalah 4,01-5,00. Hasil penelitian terdahulu ini juga dikuatkan dengan hasil pengamatan peneliti yang juga bertugas di Universitas Labuhan Batu.

Tabel 1.1. Kinerja Dosen Universitas Labuhan Batu Tahun 2019

No	Dimensi	Indikator	Rata-Rata
1	Pendidikan dan pengajaran	Kuantitas dari pekerjaan	2,6
		Kualitas dari pekerjaan	2,6
		Ketepatan waktu	2,6
		Kehadiran ditempat kerja	2,6
		Bekerja sama.	2,5
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	2,6
2	Penelitian dan pengembangan	Kuantitas dari pekerjaan	2,5
		Kualitas dari pekerjaan	2,4
		Ketepatan waktu	2,4
		Kehadiran ditempat kerja	2,3
		Bekerja sama.	2,3
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	2,3
3	Pengabdian kepada masyarakat	Kuantitas dari pekerjaan	2,5
		Kualitas dari pekerjaan	2,5
		Ketepatan waktu	2,5
		Kehadiran ditempat kerja	2,5
		Bekerja sama.	2,5
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	2,6
4	Kegiatan penunjang	Kuantitas dari pekerjaan	2,0
		Kualitas dari pekerjaan	2,3
		Ketepatan waktu	2,1
		Kehadiran ditempat kerja	2,2
		Bekerja sama.	2,2
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	2,2

Sumber: Hasil Wawancara Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) Universitas Labuhan Batu Tahun 2019

Hal ini sejalan dengan yang dikatakakan oleh Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNISLA Labuhan Batu pada September 2019 menerangkan bahwa masih banyak dosen yang belum melaksanakan kinerja dosen terhadap tri dharma perguruan tinggi. Kinerja dosen UNISLA Labuhan Batu masih dibawah kategori rata- rata. Dosen harus diingatkan menyusun rancangan pembelajaran semester (RPS) seperti: membuat strategi instruksional, mendesain pedoman skoring, dan membuat kisi- kisi tes objektif. Kewajiban melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat jika diingatkan dan ditegur pimpinan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen UNISLA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Bukti ini menunjukkan kinerja dosen UNISLA Labuhan Batu perlu ditingkatkan.

Terkait pada penelitian terdahulu terdapat permasalahan kinerja yang ada di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Ada beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan ini diduga adanya faktor dari motivasi kerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi kurang mendukung kegiatan dosen sehingga tidak termotivasi untuk bekerja. Dosen kurang melaksanakan norma- norma yang ada sehingga tidak menaati aturan yang ada di perguruan tinggi. Dosen kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas- tugas. Pimpinan dan pemilik perguruan tinggi yang kurang memberikan reward kepada dosen sehingga dosen terlambat dalam mengumpulkan pekerjaannya. Komunikasi yang tidak baik mengakibatkan informasi yang kurang jelas. Faktor ini akibat dari permasalahan kinerja di

Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu yang berpengaruh terhadap kemajuan Perguruan Tinggi Swasta di Labuhan Batu.

Berdasarkan fakta di atas juga ada permasalahan kinerja berdasarkan pendapat peneliti. Menurut *Quacquarelli Symonds (QS) University* (2019:4) kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan. *Quacquarelli Symonds (QS) University* merupakan acuan resmi Kemenristek Dikti untuk mengukur kualitas kelembagaan perguruan tinggi Indonesia ke tingkat dunia. Kemudian berdasarkan Kemenristek Dikti (2019:3) dapat diakses melalui <https://wartakota.tribunnews.com/2019/08/18/daftar-17-perguruan-tinggi-swasta-terbaik-versi-kemenristekdikti> yang diakses pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 12.00. Kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan. Laporan Kemenristekdikti perguruan tinggi swasta yang berprestasi hanya 17 di Indonesia Versi Kemenristekdikti. Hal ini menjadi persoalan yang diangkat secara nasional dan internasional kualitas perguruan tinggi swasta berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian Aktar (2017:7) mengemukakan lemahnya kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara. Selain itu, permasalahan yang dialami dosen Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara kurang mampu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara profesional. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Yusaini (2018: 9) yang melakukan penelitian kinerja dosen di perguruan tinggi, menemukan presentasi kinerja dosen dalam mengajar mahasiswa sebagai berikut: tingkat kepuasan mahasiswa semester V dalam menilai kinerja dosen dengan skor 2,72 mahasiswa semester VII dengan skor

2,77. Padahal skor tertinggi yang diperoleh dosen adalah 4,01-5,00. Hasil penelitian ini membuktikan kinerja dosen tidak memuaskan.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat dari penelitian Suarajiyo (2012:4) hasil penelitiannya diketahui adanya hubungan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen, ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Nuraeni (2015:6) hasil penelitiannya koefisien jalur motivasi terhadap kinerja dosen signifikan. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian Lawasi (2017:1) hasil penelitiannya membuktikan bahwa; (1) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Cameron (2016:1) mengemukakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja dan mempunyai korelasi sangat kuat. Korelasi ini mencerminkan memiliki hubungan positif.

Penelitian Jacob (2017:1) hasil penelitiannya adanya hubungan self efficacy dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian Dirwan (2015:4) hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Meutia (2019:1) hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi adalah faktor penting dalam kinerja. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Secara teoretis banyak faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Castetter (1996:25) mengemukakan bahwa sumber utama

yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari 1) Sumber individu itu sendiri, yaitu: (a) Kelemahan intelektual, (b) Kelemahan psikologis, (c) Demotivasi, (d) Faktor personalitas, (e) Keusangan/ketuaan, dan (f) Orientasi nilai ; 2) Sumber dari organisasi, yaitu: (a) Sistem organisasi, (b) Peranan organisasi, (c) Kelompok-kelompok dalam organisasi, (d) Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, (e) Budaya organisasi; 3) Sumber dari lingkungan eksternal, yaitu : (a) Keluarga, (b) Kondisi ekonomi, (c) Kondisi politik, (d) Kondisi hukum, (e) Nilai-nilai sosial, (f) Pasaran kerja, (g) Perubahan teknologi, (h) Perkumpulan-perkumpulan.

Colquitt (2009:7) memberikan gambaran, kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: *organizational mechanism, group mechanism, individual characteristics dan individual mechanism*. Kinerja dipengaruhi langsung faktor *individual mechanism* seperti stress, kepuasan kerja, motivasi, etika, pengambilan keputusan dan pembelajaran. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi faktor lain secara tidak langsung seperti *organizational mechanism, group mechanism*. Termasuk pada mekanisme organisasi adalah budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok adalah kepemimpinan (gaya dan perilaku), kepemimpinan (kekuasaan dan pengaruh), tim (proses), dan tim (karakteristik), yang termasuk dalam variabel karakteristik individu adalah nilai-nilai budaya kepribadian dan kemampuan.

Model kinerja Robbin (2007:34) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara langsung. Budaya organisasi yang terdiri dari enam indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail,

orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, kemantapan secara langsung mempengaruhi kinerja. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja seseorang. Sementara, Colquitt (2009:7) mengemukakan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung akan tetapi motivasi yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Gibson (2009:88) dalam model *Individual Behavior Framework* juga mengemukakan variabel lingkungan terdiri dari variabel lingkungan kerja dan variabel diluar lingkungan kerja. Variabel individu terdiri dari variabel psikologis, karakteristik biografi, kemampuan dan keterampilan. Semua variabel ini akan mempengaruhi perilaku kerja individu misalnya dalam pemecahan masalah, proses berpikir, berkomunikasi, observasi dan pergerakan. Dalam hal tersebut perilaku kerja individu dipengaruhi oleh komunikasi. Dan perilaku individu ini akan berdampak pada hasil dalam organisasi.

Model Newstrom (2007:8) mengemukakan pendapat berbeda dengan Gibson bahwa faktor- faktor mempengaruhi kinerja secara langsung adalah motivasi. Kinerja tidak dipengaruhi secara langsung terhadap kualitas kehidupan, pimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan manajemen. Komunikasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Model kinerja Gibson (2006:175) juga mengemukakan kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu mempunyai variabel- variabel yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Variabel psikologis mempunyai variabel-

variabel yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi memiliki variabel- variabel yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan. Model Nelson dan Coper (2007:91) dimana variabel yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu terlihat bermasalah. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih nyata seberapa baik kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu diantaranya: komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja,

Untuk melihat pengaruh variabel- variabel tersebut yang ingin dikaji lebih mendalam dengan posisi kinerja sebagai variabel *outcomes* yang dipengaruhi langsung oleh komunikasi organisasi, *reward*, *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dan peneliti ingin melakukan suatu penelitian untuk memperoleh satu model baru yang efektif secara adaptif dan reliabel (andalan) untuk meningkatkan kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*),

self efficacy, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, secara kongkrit kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu bermasalah. Terkait pada penelitian terdahulu terdapat permasalahan kinerja yang ada di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Ada beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan ini diduga adanya faktor dari motivasi kerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi kurang mendukung kegiatan dosen sehingga tidak termotivasi untuk bekerja. Dosen kurang melaksanakan norma- norma yang ada sehingga tidak menaati aturan yang ada di perguruan tinggi. Dosen kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas- tugas. Pimpinan dan pemilik perguruan tinggi yang kurang memberikan reward kepada dosen sehingga dosen terlambat dalam mengumpulkan pekerjaannya. Komunikasi yang tidak baik mengakibatkan informasi yang kurang jelas. Faktor ini akibat dari permasalahan kinerja di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu yang berpengaruh terhadap kemajuan Perguruan Tinggi Swasta di Labuhan Batu.

Berdasarkan fakta di atas juga ada permasalahan kinerja berdasarkan pendapat peneliti. Menurut *Quacquarelli Symonds (QS) University* (2019:4) kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan. *Quacquarelli Symonds (QS) University* merupakan acuan resmi Kemenristek Dikti untuk mengukur kualitas kelembagaan perguruan tinggi Indonesia ke tingkat dunia. Kemudian berdasarkan Kemenristek Dikti (2019:3) dapat diakses melalui

<https://wartakota.tribunnews.com/2019/08/18/daftar-17-perguruan-tinggi-swasta-terbaik-versi-kemenristekdikti> yang di akses pada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 12.00. Kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan. Laporan Kemenristekdikti perguruan tinggi swasta yang berprestasi hanya 17 di Indonesia Versi Kemenristekdikti. Hal ini menjadi persoalan yang diangkat secara nasional dan internasional kualitas perguruan tinggi swasta berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian Aktar (2017:7) mengemukakan lemahnya kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara. Selain itu, permasalahan yang dialami dosen Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara kurang mampu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara profesional. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Yusaini (2018: 9), menemukan presentasi kinerja dosen dalam mengajar mahasiswa di perguruan tinggi sebagai berikut: tingkat kepuasan mahasiswa semester V dalam menilai kinerja dosen dengan skor 2,72 mahasiswa semester VII dengan skor 2,77. Padahal skor tertinggi yang diperoleh dosen adalah 4,01-5,00. Hasil penelitian ini membuktikan kinerja dosen tidak memuaskan.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat dari penelitian Suarajiyo (2012:4) hasil penelitiannya diketahui adanya hubungan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen, ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Nuraeni (2015:6) hasil penelitiannya koefisien jalur motivasi terhadap kinerja dosen signifikan. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian Lawasi (2017:1) hasil penelitiannya membuktikan bahwa; (1) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Cameron (2016:1) mengemukakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja dan mempunyai korelasi sangat kuat. Korelasi ini mencerminkan memiliki hubungan positif.

Penelitian Jacob (2017:1) hasil penelitiannya adanya hubungan self efficacy dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian Dirwan (2015:4) hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Meutia (2019:1) hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi adalah faktor penting dalam kinerja. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Secara teoretis banyak faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Castetter (1996:25) mengemukakan bahwa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari 1) Sumber individu itu sendiri, yaitu: (a) Kelemahan intelektual, (b) Kelemahan psikologis, (c) Demotivasi, (d) Faktor personalitas, (e) Keusangan/ketuaan, dan (f) Orientasi nilai ; 2) Sumber dari organisasi, yaitu: (a) Sistem organisasi, (b) Peranan organisasi, (c) Kelompok-kelompok dalam organisasi, (d) Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, (e) Budaya organisasi; 3) Sumber dari lingkungan eksternal, yaitu : (a) Keluarga, (b) Kondisi ekonomi, (c) Kondisi politik, (d) Kondisi hukum, (e)

Nilai-nilai sosial, (f) Pasaran kerja, (g) Perubahan teknologi, (h) Perkumpulan-perkumpulan.

Colquitt (2009:7) memberikan gambaran, kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: *organizational mechanism*, *group mechanism*, *individual characteristics* dan *individual mechanism*. Kinerja dipengaruhi langsung faktor *individual mechanism* seperti stress, kepuasan kerja, motivasi, etika, pengambilan keputusan dan pembelajaran. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi faktor lain secara tidak langsung seperti *organizational mechanism*, *group mechanism*. Termasuk pada mekanisme organisasi adalah budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok adalah kepemimpinan (gaya dan perilaku), kepemimpinan (kekuasaan dan pengaruh), tim (proses), dan tim (karakteristik), yang termasuk dalam variabel karakteristik individu adalah nilai-nilai budaya kepribadian dan kemampuan.

Model kinerja Robbin (2007:34) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara langsung. Budaya organisasi yang terdiri dari enam indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, kemantapan secara langsung mempengaruhi kinerja. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja seseorang. Sementara, Colquitt (2009:7) mengemukakan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung akan tetapi motivasi yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Gibson (2009:88) dalam model *Individual Behavior Framework* juga mengemukakan variabel lingkungan terdiri dari variabel lingkungan kerja dan

variabel diluar lingkungan kerja. Variabel individu terdiri dari variabel psikologis, karakteristik biografi, kemampuan dan keterampilan. Semua variabel ini akan mempengaruhi perilaku kerja individu misalnya dalam pemecahan masalah, proses berpikir, berkomunikasi, observasi dan pergerakan. Dalam hal tersebut perilaku kerja individu dipengaruhi oleh komunikasi. Dan perilaku individu ini akan berdampak pada hasil dalam organisasi.

Model Newstrom (2007:8) mengemukakan pendapat berbeda dengan Gibson bahwa faktor- faktor mempengaruhi kinerja secara langsung adalah motivasi. Kinerja tidak dipengaruhi secara langsung terhadap kualitas kehidupan, pimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan manajemen. Komunikasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Model kinerja Gibson (2006:175) juga mengemukakan kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu mempunyai variabel- variabel yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Variabel psikologis mempunyai variabel- variabel yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi memiliki variabel- variabel yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan. Model Nelson dan Coper (2007:91) dimana variabel yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah.

Berdasarkan uraian di atas terlihat adanya pertentangan paradigma teori dan hasil penelitian, memberikan suatu inspirasi bagi peneliti untuk menyusun paradigma baru dan ingin membuktikan besarnya pengaruh antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung peneliti ingin menggambarkan besarnya pengaruh antar variabel eksogen (seperti komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja) dan besarnya pengaruh variabel eksogen tersebut terhadap variabel endogen (kinerja dosen).

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi swasta seperti yang diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah, dengan mempertimbangkan permasalahan yang sangat luas, efisien pelaksanaan penelitian dan kedalaman pengkajian dari masalah penelitian ini maka masalah penelitian dibatasi pada ruang lingkup kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Adapun yang mendasari karena faktor ini merupakan faktor yang sangat penting untuk diketahui agar dijamin keberhasilan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Pertimbangan alasan adalah komunikasi organisasi yang sangat baik di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu yang mengakibatkan informasi yang jelas dan terarah. Dosen mendapat *reward* dari pimpinan dan pemilik perguruan tinggi mengakibatkan kinerja dosen optimal. Kepercayaan diri meyakini kemampuannya dalam melaksanakan kinerja dengan baik akan berusaha semaksimal mungkin agar

pencapaian kinerja semakin baik. Budaya organisasi perguruan tinggi yang baik sehingga dosen melaksanakan norma dan aturan perguruan tinggi. Motivasi kerja yang tinggi sehingga terdorong untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan alasan di atas, penelitian ini mencoba menganalisis dalam satu kerangka paradigma penelitian pada 6 (enam) variabel. Adapun variabel-variabel yang menjadi batasan kajian dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja dosen. Variabel ini merupakan variabel yang sangat riskan dan diperbincangkan pada Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Kinerja dosen yang lemah sering dialaskan karena komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja yang kurang mendukung yang kemudian berdampak pada kinerja dosen menjadi buruk. Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu yang bertugas di jenjang strata satu (S-1) yang dipilih dan ditetapkan sebagai populasi dan sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019- 2020.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antar variabel eksogen dan endogen dapat diimplementasikan secara adaptif pada Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu? Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
4. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
5. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?
8. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitiannya adalah menemukan dan menguji model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antar variabel eksogen dan endogen dapat diimplementasikan secara adaptif pada Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Serta untuk mengetahui:

1. Pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

2. *Self efficacy* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
5. Pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh langsung terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
6. *Self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
7. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
8. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

1.6. Manfaat Penelitian

Diperoleh rumusan konseptual tentang Kinerja Dosen, maka manfaat penelitian ini dapat di tinjau dari dua aspek yakni teoretis dan praktis.

1. Manfaat Teoretis:

- a. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan berupa model kausal keterkaitan variabel komunikasi organisasi, pemberian

penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

- b. Model teoretis yang didapatkan dapat memberikan jawaban teoretis terhadap masalah kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk meningkatkan efektivitas kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.
- c. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi penelitian yang relevan dikemudian hari.

2. **Manfaat Praktis:**

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini memberikan sebuah model kausalitas antar variabel terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan model yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen dimasa yang akan datang.
- b. Memberikan umpan balik bagi dosen untuk menunjukkan bukti empiris bahwa kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, pemberian penghargaan (*reward*), *self efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Peneliti, Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi penelitian-penelitian yang relevan di kemudian hari.